

**Das Arbeitermitspracherecht und andere
„neue Arbeiterrechte“ in Frankreich
aus der Sicht der französischen Gewerkschaften.
Theoretische Vorstellungen und Reformpraxis (1982–1985).**

Von der Universität Oldenburg – Fachbereich 3
(Sozialwissenschaften) zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
– Dr. rer. pol. –
genehmigte Dissertation

von

Otmar Seul

1988



**Das Arbeitsmitspracherecht und andere
„neue Arbeiterrechte“ in Frankreich
aus der Sicht der französischen Gewerkschaften.
Theoretische Vorstellungen und Reformpraxis (1982–1985).**

Von der Universität Oldenburg – Fachbereich 3
(Sozialwissenschaften) zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
– Dr. rer. pol. –
genehmigte Dissertation

von

Otmar Seul

geboren am 30. August 1943 in Trier

Referent: Prof. Dr. Eberhard S C H M I D T

Korreferent: Prof. Dr. Gerhard K R A I K E R

Tag der Disputation: 30. Juni 1988

für Nadine, Nina und Raphael !

Für die unermüdliche Schreibarbeit
danke ich Hedwig Sastre, Paris.

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG:

<u>Für eine verstärkte wissenschaftliche Beschäftigung mit den Erfahrungen direkter Belegschaftspartizipation in französischen Unternehmen</u> (Problemstellung, Forschungsgegenstand und Forschungsmethoden)	1
1.1 <u>"Neue Arbeiterrechte" in Frankreich (1982-86)</u>	1
1.2 <u>Von Frankreich lernen?</u> <u>Die Defizite der bundesdeutschen Mitbestimmung</u>	9
1.2.1 Die Vorteile des französischen "Modells"	13
1.2.2 "Basis"-Forderungen nach direkter Partizipation in der Bundesrepublik	18
1.2.3 Das gewerkschaftliche Konzept der Arbeitnehmer-"Beteiligung an der Mitbestimmung"	23
A. Wirtschaftskrise und "Krise" der Gewerkschaften	23
B. Technologische Innovationen: Auslöser für die Erweiterung der Mitbestimmung auf die Arbeitsplatzebene ?	28
1.3 <u>Die Implementationsprobleme der Arbeitermitsprache für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung in Frankreich</u> (Zum Forschungsstand)	35
1.3.1 Die Rezeption des Reformgesetzes vom 4. August 1982 in der Bundesrepublik	38
A. "Modernisierung" durch Rationalisierung betrieblicher "Herrschaft"? Zu Zielen und Funktion der Reform	41
B. Emanzipation versus Instrumentalisierung? Zu den Möglichkeiten und Bedingungen eines gesetzeskonformen Verlaufs der Reform	45
I. Die Unternehmer als Unsicherheitsfaktor: nicht geneigt zur "Kooperation" ?	45
II. Die Gewerkschaften in der "Krise": Zu schwach zur Durchsetzung der Reform oder unfähig zum "Dialog" ?	47
III. Die Überwindung der Gewerkschaftskrise: Durch aktive Teilnahme am Mitspracheexperiment ?	62

1.3.2 Die Rezeption der Mitsprachepraxis	64
A. "Ausgrenzung" der Gewerkschaften durch Mitsprachegruppen ?	66
B. Die Mitsprachegruppen: Domäne der "Rationalisierungsgewinner" und Vorfeldorganisationen der Qualitätszirkel ? ...	70
1.4 <u>Zu den Schwierigkeiten einer wissenschaftlichen Erfassung der Mitsprachepraxis während der Experimentierphase (1982-85)</u>	75
1.4.1 Die empirische Forschung	75
1.4.2 Die "Bilanz" des Arbeitsministeriums	77
1.4.3 Die gewerkschaftlichen Demarchen zur Erfassung der Mitsprachepraxis	84
1.5 <u>Eingrenzung des Themas und methodisches Vorgehen.</u>	92
2. <u>Zielsetzung und Funktion der "neuen Arbeiterrechte"</u> <u>Die Reformvorstellungen der gewerkschaftlichen Partner</u>	95
2.1. <u>Die Reformkonzeption der Linksregierung (1981/82)</u>	95
2.1.1 Die "neuen Arbeiterrechte": eine Strategie der kleinen Schritte in Richtung "Wirtschaftsdemokratie" (Zur sozial-emanzipatorischen Dimension der Unternehmensreform)	95
A. Die traditionellen Demokratisierungsforderungen der französischen Linken ..	96
B. "Demokratisierung" im Kontext der Krise	102
2.1.2 Die Valorisation des "Humankapitals": Vorbereitung für die produktionstechnische Modernisierung (Zur ökonomischen Dimension der Reform) ..	106
A. Die industrie- und technologiepolitischen Zielsetzungen der Linksregierung	106
B. Die Arbeitenden als Innovationsträger - der Staat als Garant einer sozialverträglichen Modernisierungspolitik	115

2.2 <u>Die Reaktionen und Reformvorstellungen der französischen Unternehmer</u>	123
2.2.1 Die "neuen Arbeiterrechte": die dekretierte "Paralysierung" der Betriebe (Zur Identifikation der Unternehmerverbände mit den reformpolitischen Zielsetzungen der Linksregierung)	123
2.2.2 Die patronalen Politiken der "sozialen Innovation": Humanisierung des Arbeitslebens und "Individualisierung" der Arbeitsbeziehungen	130
A. Die arbeitspolitischen Initiativen der Unternehmer vor 1981	130
B. Die patronale Offensive gegen die Auroux-Gesetze (die Detailkritik)	143
C. Die "Empfehlungen" des CNPF für die praktische Umsetzung des Mitspracherechtes	153
3. <u>Die Identifizierung der Gewerkschaften mit den reformpolitischen Zielsetzungen der Linksregierung und den Auroux-Gesetzen</u>	156
3.1 <u>Die Reformvorstellungen der Gewerkschaften vor 1981</u> ..	156
3.1.1 "Sozialer Fortschritt" über Strukturreformen oder Verhandlungen ? Zum Verhältnis von Staatsintervention und gewerkschaftlicher Handlungsautonomie (Die Positionen der Konföderationen vor 1981) ..	171
A. Zur Entwicklung des Verhältnisses von Staat und Gewerkschaften (hist. Rückblick)	171
B. Die Positionen der CGT	183
C. Die Positionen der CFDT	207
D. Die Positionen der FORCE OUVRIERE	227
E. Die Positionen der CFTC	239
F. Die Positionen der CGC	248
3.1.2 Wirtschaftskrise und Staatsintervention	259
A. Die Ablehnung des neoliberalen staatlichen Krisenmanagements	259
B. Die Krisenbewältigungsstrategie der Gewerkschaften: 'soziales' Wachstum und Modernisierung!	267
C. Die Instrumente der Krisenbewältigung: Wirtschaftsplanung, Nationalisierung, Demokratisierung	273

D. "Demokratisierung" in den Unternehmen des öffentlichen Produktions- und Dienst- leistungssektors	283
---	-----

3.1.3 Zum Verhältnis von Staatsintervention, gewerk- schaftlicher Aktion und direkter Belegschafts- partizipation bei der Demokratisierung des Arbeitslebens	293
---	-----

3.2 <u>Die Stellungnahmen der Gewerkschaften zum Reform- programm der Regierung Mauroy (1981/83)</u>	300
--	-----

3.2.1 Zur gewerkschaftlichen Akzeptanz der Struktur- reformen (Nationalisierungen und Demokratisie- rung des öffentlichen Sektors)	300
--	-----

A. Die Verwaltungs- und Aufsichtsräte der öffentlichen Unternehmen: staatliche 'Registrierkammern' oder autonome Leitungs- organe ?	305
--	-----

B. "Demokratisierung" durch Belegschaftsparti- zipation oder durch erweiterte Kompetenzen der Gewerkschaftssektionen ?	308
--	-----

3.2.2 Die "neuen Arbeiterrechte" im Urteil der Gewerkschaften	317
--	-----

A. Der Ausbau des betrieblichen Personal- interessenvertretungssystems	321
---	-----

I. Die Belegschaftsdelegierten	322
--------------------------------------	-----

II. Die Betriebsausschüsse	327
----------------------------------	-----

III. Die Gewerkschaftssektionen	344
---------------------------------------	-----

B. Die gewerkschaftliche Kritik an den einzelnen Aurox-Gesetzen	350
--	-----

I. CGT	350
--------------	-----

II. CFDT ..	355
-------------	-----

III. FO	359
---------------	-----

IV. CFTC	369
----------------	-----

V. CGC	372
--------------	-----

C. Fazit: Die neuen Arbeiterrechte: Stärkung oder Schwächung der betrieblichen Gegenmacht ?	376
---	-----

3.2.3	Die Empfehlungen der Gewerkschaften für die praktische Umsetzung des Mitspracherechtes	385
A.	Inhalt und Reichweite der 'direkten und kollektiven' Mitsprache	385
B.	Mitsprachegruppen und Betriebshierarchie ...	389
C.	Mitsprachegruppen und Gewerkschaftssektionen	392
4.	<u>Die Experimentierphase mit den Mitsprache-Gruppen (1983-85) im Urteil der Gewerkschaften</u>	396
4.1	<u>Die "globale" Analyse der Gewerkschaften</u>	400
4.1.1	Die Bilanz von CFTC und CGC	400
4.1.2	Die Bilanz der FORCE OUVRIERE	404
4.1.3	Die Bilanz der CGT	407
4.1.4	Die Bilanz der CFDT	410
4.2	<u>Das Mitspracheangebot der Unternehmen</u>	413
4.2.1	Der erste Indikator: die Vertragsabschlüsse über die Modalitäten der Mitsprachepraxis	416
4.2.2	Der zweite Indikator: die Unternehmens- und Betriebsbilanzen	425
4.3	<u>Ergebnisse und Wirkungen der Mitsprachepraxis</u>	436
4.3.1	Zu Charakter und Verlauf der Experimentierphase	436
4.3.2	Die Auswirkungen der Mitsprache auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation	446
A.	Die Initiativen der GED zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen	446
B.	Die Initiativen zur Verbesserung von Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt	452
4.3.3	Die Auswirkungen der Mitsprache auf die Arbeitsbeziehungen	454
A.	Der Arbeitende als betrieblicher 'Akteur'?	459
I.	Die Akzeptanz der Mitsprache durch das Personal	459
II.	Die Mitsprache - Ausdruck des "kollektiven" oder "subjektiven" Bewußtseins ?	464

B. Die Betriebshierarchie als "Mittler" zwischen Belegschaften und Leitung	473
I. Der "blockierte" Dialog: Schuld der Hierarchie ?	475
II. Noch eine Sonderrolle für die Meister und Cadres ?	482
C. Die Leitung als Rezeptor der Wünsche und Vorschläge der GED	489
I. MS-Gruppen - Störfaktor im patronalen System des "sozialen" Managements oder 'Vorfeldorganisationen' für Qualitätszirkel ?	494
II. Die Verhinderung betriebspolitischer Instrumentalisierung der GED über eine stärkere Verrechtlichung der Mitsprache ?	508
4.4 <u>Die Rolle der Gewerkschaftssektionen und repräsentativen Institutionen im Mitspracheprozeß</u>	515
4.4.1 Die Verhandlung der Modalitäten der Mitsprachepraxis (1983-1984)	515
A. Die gewerkschaftliche Vertragsbilanz ...	515
B. Die vertraglichen Regelungsbereiche	524
C. Die Kriterien für die Vertragsunterzeichnung	530
4.4.2 Das Mitsprache-Engagement der Gewerkschaften während der Experimentierphase (1984/85)...	538
A. Die gewerkschaftlichen Kooperationsformen	538
B. Dysfunktionale Mitsprache-Praktiken der Gewerkschaften	548
4.4.3 Die Lehren der Experimentierphase	565
A. Die Mitsprache als 'Hebel' zur Revalorisierung der gewerkschaftlichen Aktion	565
B. Die Gewerkschaften als 'Koordinatoren' des Mitsprache-Systems	572
I. Der innerbetriebliche Konsens über Funktion und Kompetenzen der MS-Gruppen	572
II. Neue Kooperationsformen zwischen MS-Gruppen, repräsentativen Institutionen und Gewerkschaftssektionen	575
III. Die Observierung der MS-Gruppen	579

5. <u>Das gewerkschaftliche Mitsprache-'Modell'</u> <u>(Zusammenfassung, Einordnung und Schlußfolgerungen)</u> ...	584
5.1 <u>Gewerkschaften und produktionstechnische Modernisierung (Zu den Rahmenbedingungen der Experimentierphase)</u>	586
5.2 <u>Perspektiven und Erfolgsbedingungen der Reform</u> ...	592
A. Organisation und Funktionsmodus der MS-Gruppen	592
B. Die Funktionsbedingungen des betrieblichen Mitsprache-Systems.	602

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Mitgliederbestand französischer Gewerkschaften und Organisationsgrad der Lohnabhängigen (1967-1982)	50
Tabelle 2: Wahlergebnisse der französischen Gewerkschafts- bünde 1947 bis 1983	52
Tabelle 3: Arbeitsplätze, an denen mindestens eine Stunde pro Tag direkt mit der Informatik gearbeitet wird	113
Tabelle 4: Präsenz der französischen Parteien in den Gewerkschaften	165
Tabelle 5: Die parteipolitischen Präferenzen der fran- zösischen Gewerkschafter	168
Abbildung 1: Vereinfachter Organisationsaufbau französi- scher Gewerkschaftszentralen	173
Tabelle 5a: Die parteipolitischen Präferenzen der Angestellten	256
Abbildung 2: Die vertragliche Entwicklung im Jahre 1983	417
Tabelle 6: Regionale Übersicht über die von den Arbeits- inspektoren besuchten Unternehmen/Betriebe (1984)	421
Tabelle 7: Bilanzen über die Mitsprachepraxis - pro Wirtschaftssektor	422
Tabelle 8: Bilanzen pro Wirtschaftssektor - Zahl der Unternehmen mit MS-Gruppen	429
Tabelle 9: Verteilung der Bilanzen nach Unternehmens- größen-Klassen - Unternehmen mit MS-Gruppen	433
Abbildung 3: Datum der ersten Sitzung der Mitsprachegruppen (laut Unternehmensbilanzen)	439
Abbildung 4: Reale Dauer der Experimentierphase - laut Unternehmensbilanzen	440



Tabelle 10:	Die Praxis der Mitsprache in den 2161 von den Arbeitsinspektoren untersuchten Unternehmen und Betrieben (1984)	448
Tabelle 11:	Der Designationsmodus der-animateure der GED	483
Tabelle 12:	Die gewerkschaftlichen Vertragsabschlüsse (1983-85)	517
Tabelle 13:	Gemeinsamkeiten im Vertragsgebaren der Gewerkschaften (1983-85)	521
Abbildung 5:	Vertragsabschlüsse 1983: jährliche Anzahl der Versammlungen der GED ..	526
Tabelle 14:	Verhältnis von gewerkschaftlichen Vertragsabschlüssen und vertraglichen Regelungsbereichen	531
Tabelle 15:	Vertragsabschlüsse 1983/84: die Information der Gewerkschaften über die "Wünsche und Meinungen" der GED	558
Tabelle 16:	Vertragsabschlüsse 1983/84: die Information über die "Antworten" der Unternehmensleitung...	560

ANHANG

Dok. 1:	Das Gesetz vom 4. August 1982 (Auszug)	614
Dok. 2:	Das Ministerrundschreiben vom 18. November 1982	616
Dok. 3:	Das Gesetz vom 3. Januar 1986 (Auszug)	622
Dok. 4:	Das Gesetz vom 26. Juni 1983 (Auszug)	624
Dok. 5:	Der Fragebogen der Arbeitsinspektoren über die Mitsprachepraxis (1983/84)	626
Dok. 6:	Der Fragebogen des ISERES über die Mitsprachepraxis vom September 1986	630
Dok. 7:	Die Ergebnisse der Betriebsausschuwahlen 1967 - 1986	634
Dok. 8:	Die Betriebsausschuwahlen von 1984 - Aufschlüsselung nach Unternehmensgrößenklassen..	635
Dok. 9:	Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Betriebssektionen	636
Dok. 10:	Die Vertragsabschlüsse der CFDT über die Modalitäten der Mitsprachepraxis in den Föderationen	637

Literaturverzeichnis

I.	Gesetzestexte, Gesetzentwürfe	638
II.	Buchliteratur	639
III.	Buchbeiträge und Zeitschriftenartikel	647
IV.	Unveröffentlichte Dissertationen, Forschungsberichte, Parlaments- und Tagungsprotokolle...	657

V.	Verbandsinterne Materialien, Publikationen der Verbände	662
VI.	Expertengespräche	669
	<u>Bibliographisches Register</u>	670
	Lebenslauf	

1. EINLEITUNG:

Plädoyer für eine wissenschaftliche Beschäftigung mit den Erfahrungen direkter Belegschaftspartizipation in französischen Unternehmen

(Problemstellung, Forschungsgegenstand und Forschungsmethoden)

1.1 Die 'neuen Arbeiterrechte' in Frankreich (1982-86)

In den Unternehmen jenseits des Rheins war 1982, also schon bald nach der Wahl des Sozialisten François Mitterrand zum 4. Präsidenten der V. Republik und der Regierungsübernahme durch die Linksparteien (Mai/Juni 1981), ein soziales Experiment gestartet worden, das, wie offiziell verlautete, das bisherige System der industriellen Beziehungen nachhaltig verändern und, zusammen mit einschneidenden "Struktur"-Reformen, die Weichen für den Übergang zu einer "wirklichen Wirtschaftsdemokratie" stellen sollte. (Projet de loi 1982a, 414). Zu den neuen "individuellen und kollektiven Freiheiten" am Arbeitsplatz, die die Koalitionsregierung aus Sozialisten, Linksliberalen und Kommunisten nach der Nationalisierung des Banken- und Kreditsektors sowie der Spitzenunternehmen der Schlüsselindustrien und einer Wiederbelebung der staatlichen 'Planification' allen abhängig Beschäftigten in Frankreich zugestand, gehörten nicht nur ein wirksamerer Schutz gegen Sanktionen und Entlassungen sowie erweiterte Informations-, Konsultations-, Kontroll- oder Verhandlungsrechte für Personalvertreter und Gewerkschaftsdelegierte, sondern erstmals auch Befugnisse, die auf die "direkte Partizipation" der Arbeitnehmer an der betrieblichen Entscheidungsfindung hinausliefen.

Die Gesetze vom 4. August 1982 über die "Freiheiten der Arbeitenden im Betrieb" sowie vom 26. Juli 1983 über die "Demokratisierung des öffentlichen Sektors"¹ garantierten dem Personal ein Recht auf direkten und kollektiven Ausdruck in allen Fragen, die mit Inhalt und Organisation seiner Arbeit sowie mit der Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen zusammenhängen (Artikel L 461-1 des CODE DU TRAVAIL - im folgenden: CdT). In Unternehmen und Institutionen des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors ging es gar darum, die Dis-

1 Vgl. die Dokumente 1 und 4 im Anhang, S. 614f. bzw. 624ff.

kussion auf alle Bereiche, die "für das Leben der Werkstätten oder Büros von Interesse sind", auszudehnen, d.h. vor allem zu überlegen, wie das betriebliche Produktions- und Investitionsprogramm konkret umgesetzt und mit Hilfe welcher technologischen Innovationen die Produktivität der Arbeitseinheit verbessert werden konnte (CdT Art.L 464-2 und 3).

Dieses während der Arbeitszeit wahrzunehmende, mithin keine Lohn- oder Gehaltseinbußen mit sich bringende "neue Arbeiterrecht" implizierte die Institutionalisierung von "Mitsprachegruppen" (groupes d'expression directe; im folgenden: GED) bzw. in nationalen und öffentlichen Unternehmen von "Werkstatt- oder Büroräten" (conseils d'atelier/de bureau), also von Belegschaftsversammlungen auf unterer Betriebsebene, möglichst am Arbeitsplatz selbst.¹

Der Gesetzgeber verzichtete auf jede weitere Präzisierung der Kompetenzen der neuen Organe sowie vor allem auf eine Definition der praktischen Umsetzungsmodalitäten des "droit d'expression". Lediglich die Werkstatt- und Büroräte wurden darauf festgelegt, "wenigstens" alle zwei Monate und jährlich "mindestens" 6 Stunden zu tagen (CdT Art.L 464-2). Ihre Aktivitäten waren in einem Jahresbericht (bilan) des Arbeitgebers festzuhalten, der dem "Betriebsausschuß" (comité d'entreprise), einer dem bundesdeutschen Betriebsrat ähnlichen Einrichtung, vorgelegt werden mußte. Die konkrete Ausgestaltung des Mitspracherechtes - u.a. die genauen Befugnisse der GED, ihre Zusammensetzung, die Häufigkeit und Dauer ihres Zusammentretens, der Modus ihrer Beziehungen zur Direktion und zu den Personalinteressenvertretungsorganen oder die Rolle der direkten Vorgesetzten bei der Organisation dieser Versammlungen und der Ausführung ihrer Beschlüsse - sollte in Unternehmen, Institutionen und Organisationen mit

1 Zum Gültigkeitsbereich des Arbeitermitspracherechtes gehören alle Industrie-, Handels- und Landwirtschaftsbetriebe, öffentlichen Ämter, freien Berufe, Gesellschaften des bürgerlichen Rechts, Gewerkschaften und berufsständischen Verbände, Gesellschaften auf Gegenseitigkeit, Sozialversicherungsträger (soweit sie nicht den Charakter von öffentlichen Verwaltungseinrichtungen haben), Vereine, Verbände und privatrechtlichen Einrichtungen, öffentlichen Industrie- und Handelsunternehmen sowie bestimmte Unternehmen, die eine Funktion des öffentlichen Dienstes mit gleichzeitig administrativem, industriellen und kommerziellem Charakter erfüllen, oder ihr Personal unter privatrechtlichen Bedingungen beschäftigen (CdT Art.L 461-1)

200 und mehr Beschäftigten Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und den Betriebssektionen der "repräsentativen" Gewerkschaften ¹ vorbehalten bleiben; Verhandlungen, die innerhalb von 6 Monaten nach Gesetzesverkündung aufgenommen werden, aber nicht zu einem Vertragsabschluß führen mußten! Kam keine Einigung zustande oder fehlte es an einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung, hatte die Direktion, wie ein Rundschreiben des Arbeitsministers vom 18. November 1982 präzisierte (Circulaire 1982, 140), die Modalitäten für die praktische Umsetzung des "droit d'expression" selbst festzulegen, nach eingehender "Konsultierung" der gewählten Personalvertreter: des Betriebsausschusses oder, falls dieser nicht existierte, der "Belegschaftsdelegierten" (délégues du personnel), die in Betrieben ab 10 Beschäftigten für die Vertretung individueller und kollektiver Beschwerden zuständig sind. (Letztere werden jährlich, erstere alle zwei Jahre gewählt).

In Unternehmen, Institutionen und Organisationen (im folgenden: "Unternehmen") mit weniger als 200 Beschäftigten bestand vorerst keine Verhandlungspflicht. Der Arbeitgeber war lediglich gehalten, vor der Einführung der GED Gewerkschaften und Betriebsausschuß bzw. die Belegschaftsdelegierten "zu Rate" zu ziehen. Allerdings machte das Arbeitsministerium kein Hehl daraus, daß es auch hier eine vertragliche Vereinbarung für die effizienteste Lösung hielt. ²

1 Unter anderem aufgrund ihrer Mitgliederstärke, der Höhe ihrer Mitgliederbeiträge sowie nicht zuletzt ihrer "vaterländischen" Haltung während der deutschen Besatzung im Zweiten Weltkrieg werden in Frankreich mehrere Gewerkschaftsbünde auf nationaler Ebene als "repräsentativ" angesehen. Sie verfügen über Vorrechte im Bereich der Tarifpolitik sowie bei der Kandidatenaufstellung für die Wahl der betrieblichen Interessenvertretung sowie (seit 1983) der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten der Unternehmen des öffentlichen Sektors. Neben diesen "majoritären" Organisationen können auf betrieblicher Ebene aber auch "minoritäre" Bünde oder autonome Gewerkschaften (wie z.B. bei Peugeot/Citroën/Talbot) "repräsentativ" sein.

Zum Begriff sowie zu den Komponenten französischen "Gewerkschaftspluralismus" vgl. Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 47 ff;

2 vgl. Circulaire 1982, 141f (siehe Dokument 2 im Anhang, S. 616 ff.) Arbeitgeber, die die Verhandlungsfristen nicht einhalten bzw. die repräsentativen Gewerkschaften nicht konsultieren, müssen laut CODE DU TRAVAIL (Art.L 481-1, 481-2, 483-1 des novellierten Mit Sprachengesetzes vom 3. Januar 1986) mit Sanktionen rechnen.

Die GED hatten zunächst nur experimentellen Charakter. Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes vom 4. August 1982 mußte jeder Betrieb mit wenigstens 50 Beschäftigten die Praxis des Mitsprache - rechtes eingehend analysieren und das Ergebnis der zuständigen Arbeitsinspektion übermitteln.¹

Nach Auswertung von 14 303 (bis zum 31. Januar 1985 bei den Arbeitsinspektionen eingetroffenen) "Bilanzen" legte das Arbeitsministerium im Juni 1985 eine nationale Gesamtbilanz vor (vgl. Ministère du Travail 1985), die ihrerseits die wesentliche Grundlage für eine neue Gesetzesinitiative war (vgl. Projet de loi 1985). Unter Hinweis auf die große Zahl von Vertragsabschlüssen über die Modalitäten der Mitsprachepraxis (ca. 4000), die "rege" Beteiligung des Personals an den Sitzungen der GED² sowie nicht zuletzt die "positiven" innerbetrieblichen Auswirkungen der Innovation, drängte die Regierung nun darauf, das Mitspracherecht endgültig im CODE DU TRAVAIL zu verankern und ihm in möglichst allen Unternehmen Geltung zu verschaffen:

Überall, wo "es in die Praxis umgesetzt worden ist, hat das Mitspracherecht den Lohnabhängigen ein erhöhtes Maß an Verantwortung gebracht und zu konkreten Verbesserungen im Alltagsleben, insbesondere auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, geführt sowie schließlich ein besseres Funktionieren der Betriebe gewährleistet. Da das Mitspracherecht von niemandem infragegestellt wird, gilt es an diesem Prinzip festzuhalten und seine weitere Entwicklung zu fördern."
(Projet de loi 1985, 157)

Da sich herausgestellt hatte, daß Vertragsabschlüsse der Mitsprachepraxis besonders förderlich waren, bestand die Regierung auch weiterhin auf "elastischen", d.h. den betrieblichen Gegebenheiten ange-

1 Die Arbeitsinspektion (Inspection du travail) ist Bestandteil des zentralen Verwaltungsapparates des französischen Arbeitsministeriums. Sie ist für die Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Regelungen zuständig und kann Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterbreiten. Bei betrieblichen Arbeitskonflikten können die Arbeitsinspektoren als Vermittler auftreten.

2 In den von der nationalen Bilanz erfaßten Unternehmen und Betrieben mit wenigstens 50 Lohnabhängigen sollen dreieinhalb Millionen Arbeiter und Angestellte von ihrem Mitspracherecht Gebrauch gemacht haben; vgl. Projet de loi 1985, 157.

paßten Regelungen. Eine allgemeine, für alle Unternehmen verbindliche Definition der Umsetzungsmodalitäten dieses Rechtes, fürchtete man, würde "unweigerlich eine Einschränkung des sozialen Dialogs nach sich ziehen". Allerdings sollte künftig bereits für alle Unternehmen und Betriebe, die über wenigstens eine Gewerkschaftssection (section syndicale) verfügen, Verhandlungspflicht bestehen! Die Verhandlungen (bzw. die Neuverhandlungen von Verträgen, die vor dem 1. Juli 1983 abgeschlossen worden waren) sollten vor dem 1. Juli 1986 aufgenommen werden. Unternehmen, die keinen Vertragsabschluß zustande brachten, wollte man jährliche Neuverhandlungen zur Auflage machen. Ansonsten sollten sie nur alle drei Jahre fällig sein.¹ In Unternehmen ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung gedachte man die Direktion wie bisher vor Einrichtung der GED zur Anhörung des Betriebsausschusses bzw. der Belegschaftsdelegierten zu verpflichten. Eine solche Konsultation sollte ebenfalls vor dem 1. Juli 1986 und danach "wenigstens" einmal jährlich erfolgen.

Neben der Erweiterung des Geltungsbereiches der Reform wünschte die Regierung vor allem die inhaltliche Ausweitung des Mitspracherechtes auf alle "Fragen, die die Produktionstätigkeit der Lohnabhängigen betreffen" (Projet de loi 1985, 157). Die GED sollten jetzt auch die zur Steigerung der "Produktionsqualität" der Arbeitseinheit notwendigen Aktionen definieren! Diese Ergänzung sowie überhaupt die erstmalige Präzisierung der Finalität der Reform in einem Gesetzestext wurden für nötig befunden, nachdem sich während der Experimentierphase herausgestellt hatte, daß eine "Dissoziation der Arbeitsbedingungen von den anderen Elementen, die die Tätigkeit der Lohnabhängigen charakterisieren, in der Praxis nur schwer durchzuhalten ist" (a.a.O.).

Parlament und Verfassungsrat stimmten der Gesetzesvorlage in allen

1 Der Gesetzentwurf bzw. das Gesetz vom 3. Januar 1986 schließt natürlich frühere Neuverhandlungen nicht aus. Ein Vertrag wird hinfällig, falls einer der Vertragspartner Neuverhandlungen fordert. Hält sich der Unternehmer (dem grundsätzlich die Verhandlungsinitiative obliegt) nicht an die gesetzlich vorgeschriebene Jahres- bzw. Dreijahresfrist, so kann eine der im Betrieb vertretenen "repräsentativen" Gewerkschaften die Aufnahme von Verhandlungen beantragen. Der Forderung muß binnen zwei Wochen nach Antragstellung stattgegeben werden: nachdem der Arbeitgeber die anderen Gewerkschaftssectionen innerhalb von 8 Tagen davon in Kenntnis gesetzt hat.

- diesen Punkten zu. ¹ Das am 3. Januar 1986 verkündete neue Gesetz (Loi relative au droit d'expression des salariés) enthielt darüber hinaus noch einige weitere Neuerungen (vgl. Dok.3 im Anhang, S.622ff.);
- Es gestattete den 'Cadres' - also den Angehörigen des unteren und mittleren Managements ² - neben der schon im Gesetz vom 4. August 1982 verbürgten Teilnahme an den Versammlungen der GED ihrer Arbeitseinheit zusätzlich die Bildung eigener Mitsprachegruppen. ³
 - Es verpflichtete die Regierung, dem Parlament alle drei Jahre (erstmalig bis zum 31. Dezember 1989) einen Bericht über die Praxis des Mitspracherechtes vorzulegen. (vgl. JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE vom 4. Januar 1986, S. 199f.)

Die Arbeitermitsprache war zwar das Kernstück der Unternehmensreform, aber, wie gesagt, keineswegs die einzige Innovation, die einer Verbesserung der Arbeitsbeziehungen sowie der wirtschaftlichen Effizienz der Betriebe Vorschub leisten sollte. Darauf abzielend, eine "umfassende Debatte" über die ökonomischen, finanziellen und technologischen Orientierungen der Unternehmen in Gang zu bringen, sah das (bereits erwähnte) Gesetz vom 26. Juli 1983 über die "Demokratisierung" des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors nicht nur die Konstituierung von Werkstatt- und Büroräten, sondern vor allem auch die Erweiterung des Arbeitnehmereinflusses auf die Unternehmensführung vor: in 643 Institutionen und Großunternehmen sowie in Filialen und Gesellschaften ab 200 Beschäftigten, die zu mehr als 50 % durch den Staat oder ein öffentliches Unternehmen kontrolliert werden, wurde dem Personal (d.h. rund 2,2 Millionen Beschäftigten) erstmals die Direktwahl seiner Vertreter in die nun in der Regel

- 1 Zur Diskussion der Gesetzesvorlage in Assemblée Nationale und Senat vgl. Toutain 1985, Bohl 1985, Fourcade 1985.
- 2 Der Begriff "cadres" steht in Frankreich für das gesamte Spektrum der Monatslohnempfänger, die eine Leitungsfunktion ausüben. Im allgemeinen Sprachgebrauch hat sich der Begriff eingeeignet auf Techniker, Ingenieure und Vorgesetzte zumindest im Rang eines Abteilungsleiters. Leitende Angestellte werden als "cadres supérieurs" eingestuft. Zum Begriff sowie zur Identität der Cadres vgl. Jansen 1984, 465 ff.
3. In Art. 7 des Gesetzes vom 4. August 1982 wurde ausdrücklich festgehalten, daß das neue Recht für alle Lohnabhängigen, also auch für die Betriebshierarchie gilt und die "bei seiner Wahrnehmung geäußerten Meinungen" kein Anlaß für Sanktionen oder Entlassungen sein können (CdT Art.L 461-1).

drittelparitätisch besetzten Verwaltungs- oder Aufsichtsräte der Unternehmen zugestanden! (Vgl. JOURNAL OFFICIEL vom 27. Juli 1983, S. 4787 ff). Bislang waren sie lediglich von den repräsentativen Gewerkschaftsbünden "designiert" worden und bedurften zudem der Bestätigung durch das zuständige Fachministerium.

Der Linksregierung ging es bei der Novellierung des Arbeitsrechtes - der bis dahin rund 1200 Artikel fassende CODE DU TRAVAIL wurde binnen weniger Monate um fast ein Drittel erweitert - allerdings nicht nur um die Schaffung neuer betrieblicher Institutionen, sondern auch um die Bestätigung und Stärkung der bestehenden Personalinteressenvertretungsorgane.

Drei der vier 1982 verabschiedeten Gesetze über die "neuen Arbeiterrechte" - nach dem zuständigen Fachminister Jean Auroux auch "Lois Auroux" genannt ¹ - betrafen die repräsentativen Institutionen (Betriebsausschüsse, Belegschaftsdelegierte...) sowie die gewerkschaftlichen Betriebsgruppen:

- Das Gesetz vom 28. Oktober 1982 baute die Arbeitnehmervertretung (insbesondere in kleineren Unternehmen) aus und erweiterte vor allem die Konsultations- und Kontrollbefugnisse des Betriebsausschusses in wirtschaftlichen, technischen und personellen Angelegenheiten.
- Das Gesetz vom 13. November 1982 sollte gewährleisten, daß innerhalb von zwei Jahren jeder abhängig Beschäftigte unter dem Schutz von Branchenvereinbarungen und formalisierten betrieblichen Verhandlungssystemen stand. Damit wurden die Gewerkschaftssektionen aufgewertet. Denn das Gesetz führte nicht nur auf Branchenebene (wo jährlich die Löhne sowie alle 5 Jahre Arbeitsplatzbewertung und Arbeitsgestaltung neu verhandelt werden mußten), sondern auch

1 Einzelheiten über das Reformvorhaben erfuhr die französische Öffentlichkeit erstmals am 8. Oktober 1981, als Jean Auroux während einer Pressekonferenz seinen "Bericht über die neuen Rechte der Arbeiter" vorlegte (vgl. Auroux 1982). Der Rapport wurde - nachdem die Regierung am 4. November 1981 seine "Prinzipien" und "Orientierungen" gebilligt hatte - zur Grundlage für mehrere Gesetzesvorlagen, die zwischen Juli und Dezember 1982 im Parlament zur Debatte standen.
Zum Rapport und den "Lois Auroux" (abgedruckt im JOURNAL OFFICIEL vom 6. August, 29. Oktober, 14. November und 26. Dezember 1982) vgl. vor allem Laurent-Atthalin (Hrsg.) 1983, Javillier 1984 und Liaisons Sociales (Hrsg.) 1984.

auf Betriebsebene eine Verhandlungspflicht ein: alljährlich waren Löhne, Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung neu zu vereinbaren! Für Kleinbetriebe (unter 11 Beschäftigten) sollten berufsbezogene oder regionale paritätische Kommissionen verhandeln.

- Das Gesetz vom 23. Dezember 1982 ließ zwei Kommissionen des Betriebsausschusses, den Ausschuß für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (comité d'hygiène et de sécurité: C.H.S.) sowie die Kommission für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (commission pour l'amélioration des conditions de travail: C.A.C.T.) zum nunmehr selbständigen Ausschuß für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail: C.H.S.C.T.) fusionieren, dem neben erweiterten Konsultationsbefugnissen ein "Interventionsrecht" im Gefahrenfalle zugestanden wurde.

Darüber hinaus garantierte das erste Auroux-Gesetz vom 4. August 1982, das die Arbeitermitsprache institutionalisierte, "die Wiederherstellung und Erweiterung der individuellen und kollektiven Rechte am Arbeitsplatz". Es verlangte von jedem Betrieb mit wenigstens 20 Beschäftigten (in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern) die Festlegung genauer Verfahrensregeln zur Anwendung der Sicherheitsvorschriften sowie vor allem von Disziplinierungs- und Sanktionsmöglichkeiten, die die persönlichen Freiheitsrechte nicht berühren und gerichtlich überprüfbar sind.

Frankreichs Arbeitnehmern kam schließlich auch eine ganze Reihe von Verordnungen sozialpolitischen Charakters zugute, in denen u.a.

- die Einführung der 39-Stunden-Woche sowie der 5. Urlaubswoche, die Herabsetzung des Rentenalters auf 60 Jahre,
- die Einschränkung und verschärfte Kontrolle von unsicheren Arbeitsverhältnissen (Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge ...)

oder

- die rechtliche Gleichstellung befristet Beschäftigter mit Dauerarbeitnehmern

verfügt wurden (vgl. u.a. Spannhake 1982, 112ff).

Dieser Überblick mag genügen, um die Originalität der Unternehmensreform in Frankreich anzudeuten. Es versteht sich, daß der deutsche Beobachter es bei einem Blick über den Rhein nicht zuletzt auf einen

Vergleich mit den als "Mitbestimmung" titulierten Arbeitnehmer-rechten im eigenen Lande anlegt und sich bei entsprechendem wissenschaftlichen und sozialen Engagement wie Leo Kißler die Frage stellt, "was wir vom französischen Reformvorhaben für den Ausbau von Wirtschaftsdemokratie bei uns lernen können" (1986, 19). Eine Antwort muß bei der Frage ansetzen, ob die beiden "Modelle" überhaupt miteinander vergleichbar sind und somit einen "Lern"-Prozeß relevant erscheinen lassen.

1.2 Von Frankreich lernen ?

Die Defizite der bundesdeutschen Mitbestimmung

In der Bundesrepublik entdeckt man seit der Verabschiedung der "neuen Arbeiterrechte" in der Tat plötzlich Affinitäten im System der industriellen Beziehungen diesseits und jenseits des Rheins:

"Der interessierte Beobachter reibt sich verwundert die Augen. Was in Frankreich vor dem Machtantritt der Linken im Mai 1981 undenkbar schien, beherrscht heute die französische Diskussion zur Reform der industriellen Beziehungen: Arbeitnehmerpartizipation, Dialog zwischen den Sozialpartnern, Verhandlungskultur im Betrieb - ja selbst die vormalig von den Linksgewerkschaften als "Klassenkollaboration" gescholtene Mitbestimmung bundes-deutschen Zuschnitts wird enttabuisiert." (Kißler 1986, 18)

In einer Monatszeitschrift des Deutschen Gewerkschaftsbundes wurde die Reform gar bereits als "französische Variante einer 'Mitbestimmung' am Arbeitsplatz" bezeichnet. (Müller 1985, 119). Nun, Interpretationen, die die Auroux-Gesetze in die Nähe des deutschen "Modells" rücken, würden im Nachbarland nicht unwidersprochen hingenommen werden. Zunächst schon deshalb, weil die Mitbestimmung hier nicht sonderlich "populär" ist: sie gilt zumindest weder den Unternehmerverbänden noch den großen Gewerkschaftsbünden und den ihnen verbundenen Parteien als Referenz: erstere - wurde noch im Oktober 1983 den Teilnehmern eines deutsch-französischen Seminars in Paris, bei dem Theorie und Praxis der Arbeitnehmerpartizipation in beiden Ländern zur Diskussion standen, in Erinnerung gebracht - identifizieren sie mit einer "Infragestellung ihrer Entscheidungsbefugnisse", letztere, im Gegenteil, mit einer "Kanali-

sierung ihres Protests" (Olivier Corpet)¹. Frankreich, gibt vor allem die gewerkschaftliche und politische Linke zu verstehen, verfügt über seine eigene Tradition in puncto "Wirtschaftsdemokratie", die so alt ist wie die Arbeiterbewegung selbst, und, sollte man meinen, keine "Kompromiß"-Lösungen wie die bundesdeutsche Mitbestimmung zuläßt! Es fehlte, wie noch zu zeigen sein wird, nicht an Versuchen, eine direkte Verbindungslinie zwischen dem syndikalistischen Konzept der "Arbeiterkontrolle", dessen späterer Weiterentwicklung zur Idee der "Arbeiterselbstverwaltung" (Mai 68) und den Reformen von 1982/83 zu ziehen! Bedenkt man zudem die kritischen Reaktionen der großen Unternehmerverbände sowie der "reformistischen" Gewerkschaftsbünde auf die 'Lois Auroux', insbesondere das direkte und kollektive Mitspracherecht - man befürchtete eine "Sowjetisierung" der französischen Betriebe! - so scheint, in der Tat, wenig dafür zu sprechen, daß die "neuen Arbeiterrechte" als eine Konzession an das bundesdeutsche Modell betrachtet werden. Die öffentliche Polemik um die Zielsetzungen und Folgen der Reformgesetze von 1982/83 haben die französischen Sozialforscher nicht davon abgehalten, sich die Frage zu stellen, ob die 'Lois Auroux' zu einer Annäherung der Personalinteressenvertretungssysteme in der Bundesrepublik und in Frankreich führen können, ja sich möglicherweise aus den deutschen Erfahrungen mit Arbeitnehmerpartizipation (sowie im übrigen auch denen anderer westlicher Industrieländer) Erkenntnisse gewinnen ließen, die sich die "Sozialpartner" in Frankreich zunutze machen sollten. So jedenfalls begründeten die Veranstalter des eben erwähnten deutsch-französischen Seminars ihr Forschungsinteresse an der Mitbestimmung:

"Die Verabschiedung der 'Auroux-Gesetze' über das Mitspracherecht der Lohnabhängigen hat eine erneute Diskussion über die Unter-

¹ Zu den wichtigsten Beiträgen dieser am 7. und 8. Oktober 1983 u.a. vom CENTRE INTERNATIONAL DE COORDINATION DES RECHERCHES SUR L'AUTO-GESTION (CICRA, Paris) sowie von der FONDATION NATIONALE POUR L'ENSEIGNEMENT DE LA GESTION DES ENTREPRISES (FNEGE, Paris) für deutsche und französische Sozialwissenschaftler veranstalteten "Table ronde sur l'expérience de la cogestion en Allemagne fédérale et les nouveaux dispositifs d'expression et de participation dans les entreprises en France" in Paris (Maison des Sciences de l'Homme) vgl. den Tagungsbericht von Jacqueline Pluet in ENSEIGNEMENT ET GESTION Nr. 29, 1984, S. 72 ff.

nehmensreform und die industrielle Demokratie ausgelöst. Denn eine seit jeher die industriellen Beziehungen belastende ausgeprägte Konfliktdeskriptologie hat bisher nur wenige französische Unternehmen zu partizipativen Regelungen ermutigt: die meisten Versuche sind im Anfangsstadium steckengeblieben. Was spricht von daher gegen einen Blick in ein Nachbarland wie die Bundesrepublik, wo die bei uns noch weitgehend unbekannte Mitbestimmung bereits seit langem praktiziert wird? Eine informative Veranstaltung über das Partizipationssystem in Deutschland, bei der die Mitbestimmung nicht als Modell, sondern als Erfahrung entdeckt wird, lag sowohl im Interesse der Unternehmen als auch im Interesse der Forschung."
(Pluot 1984, 72)

Da seit dieser Pariser Tagung vom Oktober 1983 weder in Frankreich noch in der Bundesrepublik das wissenschaftliche Interesse an einer besseren Kenntnis der industriellen Beziehungen im jeweiligen Nachbarland erlahmt ist, und schon im September 1984 in Hagen erneut Partizipationsforscher von diesseits und jenseits des Rheins zusammenführte¹ - wobei diesmal die neuen Arbeitnehmer- und Gewerk-

1 Dieses zweite deutsch-französische Kolloquium (dieses Mal zum Thema "Produktionsöffentlichkeit und Partizipation") wurde am 20. und 21. September 1984 vom Arbeitsbereich 'Politische Soziologie' der Fernuniversität Hagen veranstaltet und von der HANS-BOCKLER-STIFTUNG (Düsseldorf) sowie dem CENTRE D'INFORMATION ET DE RECHERCHE SUR L'ALLEMAGNE CONTEMPORAINE (CIRAC, Paris) finanziert.

Zu den Beiträgen des Kolloquiums, bei dem die französischen Teilnehmer erste empirisch gestützte Aussagen zur Praxis der Arbeitersprachengruppen machten, vgl. den von Leo Kißler herausgegebenen Tagungsband: "Industrielle Demokratie in Frankreich" (Kißler (Hrsg.) 1985).

Seit dem Hagerer Kolloquium hat die deutsch-französische Zusammenarbeit bei der Erforschung und Förderung der Arbeitnehmerpartizipation eine feste Struktur erhalten: in Form eines konkreten Forschungsprojektes über "die Praktiken der Mitbestimmung und die neuen Formen der Arbeitersprache in französischen und deutschen Unternehmen". Die "Koordinatoren" dieses vom französischen Industrieministerium, von der FNGE sowie der Stiftung THOMSON-ALLEMAGNE finanzierten Projekts sind weitgehend identisch mit den Organisatoren der beiden Tagungen von 1983 und 1984.

Im Rahmen des auf eine "vergleichende und vorausschauende Analyse der organisatorischen, sozialen und kulturellen Wirkungen neuer demokratischer Regeln und Praktiken" angelegten Forschungsvorhabens soll es vor allem zu einem regelmäßigen (nicht nur Wissenschaftler, sondern auch Gewerkschafter und betriebliche Führungskräfte einschließenden) Informations- und Gedankenaustausch über die Arbeitnehmerpartizipation kommen. Zu diesem Zwecke erscheint seit Mai 1985 das "Bulletin d'information et de liaison" DEMOCRATIE ET ENTREPRISES (bisher liegen 5 Hefte vor) mit u.a. präzisen Angaben

schaftsrechte in Frankreich zur Diskussion standen und erste systematische Vergleiche mit der Mitbestimmung angestellt wurden - ließen sich die Übereinstimmungen und Unterschiede im betrieblichen Interessenvertretungssystem der beiden Länder bald klarer ausmachen. Das Fazit sei vorweggenommen: eine "Konvergenz der beiden Systeme (kann) nicht ohne Weiteres festgestellt werden." (Lasserre 1985, 38). Anders ausgedrückt, mit den Auroux-Gesetzen zeichnet sich kein spezifisches französisches "Mitbestimmungs"-Modell ab!

Forscher beider Länder sind sich einig, daß den Arbeitern und Angestellten in Frankreich bestenfalls "Mitwirkungs"-Rechte an der betrieblichen Entscheidungsfindung zustehen. Wer also in der Bundesrepublik die fehlende Parität in deutschen Aufsichtsräten bemängelt, muß sich vor Augen halten, daß die Befugnisse der Arbeitnehmervertreter in den Leitungs- und Kontrollgremien der französischen Unternehmen - selbst auf dem öffentlichen Sektor - erst recht unterhalb der Schwelle wirklicher "Mitbestimmungs"-Rechte bleiben. In der Privatwirtschaft gilt gar, trotz einer gesetzlichen Modifizierung durch die Regierung Chirac im Juli 1986,¹ grundsätzlich noch die

zum Stand der französischen Partizipationsforschung.

Vor allem aber wurden auch weitere Kolloquien veranstaltet, bisher zu folgenden Themen:

- "Nouvelles formes d'expression et de démocratisation des entreprises. Premier bilan d'études et de recherches réalisées en France entre 1981 et 1985" (Paris, Mai 1985);
- "Avenir du travail et transformations technologiques" (Hagen, Oktober 1985);
- "Français et Allemands face au modèle japonais" (Paris, November 1986).

Zum Projekt sowie zu den wichtigsten Beiträgen des Pariser Kolloquiums vom 14./15. Mai 1985 vgl. DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr. 1 und Nr. 2/3 vom Mai bzw. Dezember 1985.

- 1 Laut Gesetz vom 2. Juli bzw. seines Anwendungsdekretes vom 21. Oktober 1986 (Vgl. JOURNAL OFFICIEL vom 23. Oktober 1986) kann die Hauptversammlung einer Aktiengesellschaft die Aufnahme von maximal vier direkt gewählten Personalvertretern in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrat beschließen: bei einer Zweidrittelmehrheit der Stimmen. Diese können allerdings höchstens ein Drittel der 'Administratoren' stellen. Zudem dürfen sie keine gewerkschaftlichen Mandatsträger sein und müssen ... Aktienbesitzer sein. Die Festlegung der Zahl der Aktien obliegt der Hauptversammlung.

Zum "Partizipations"-Modell der Regierung Chirac vgl. u.a. LE MONDE vom 24./25. August, vom 10. Oktober und vom 1. November 1986.

Regelung vom 24. Juli 1966: Sie sieht vor, daß an den Sitzungen der Aufsichtsräte der Aktiengesellschaften, je nach Größe des Unternehmens, zwei bis vier Vertreter der Betriebsausschüsse mit lediglich beratender Stimme teilnehmen!

Auch auf einzelbetrieblicher Ebene fallen kaum Parallelen ins Auge:

- die französischen Belegschaftsdelegierten sind in erster Linie ein Kontrollorgan, das in der Regel nur das Recht hat, dem Arbeitgeber individuelle und kollektive Beschwerden vorzutragen;
- die Betriebsausschüsse verfügen, nach wie vor, in wirtschaftlichen, technischen und personellen Angelegenheiten im Prinzip lediglich über Informations- und Konsultationsrechte!

"Mitbestimmung" ist in Frankreich - vor allem dank des neuen Tarifvertragsgesetzes (vgl. die 'Loi Auroux' vom 13. November 1982) - bestenfalls über Verhandlungen durchsetzbar: über die betrieblichen Gewerkschaftssektionen, die, im Gegensatz zu den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in der Bundesrepublik, einen direkten Einfluß auf die Gestaltung der Arbeits- und Produktionsbedingungen nehmen können!

1.2.1 Die Vorteile des französischen "Modells"

Eine solche "Mitbestimmung auf dem Verhandlungswege" ist, wie René Lasserre (1985, 39ff) herausgefunden hat, keineswegs zu unterschätzen! Im Unterschied zu den deutschen Betriebsräten rechtlich nicht durch eine Friedenspflicht gebunden, verfügen die "sections syndicales" über einen ungleich größeren Handlungsspielraum als diese und machen bekanntlich in der Praxis hinreichend von der Möglichkeit Gebrauch, ihre Forderungen über Konflikt- und Verhandlungsstrategien durchzusetzen (vgl. u.a. Jansen/KiBler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 96ff).

Mit der Einführung verbindlicher Gesprächsrunden zwischen den Tarifparteien ermöglichen die Auroux-Gesetze den Gewerkschaftssektionen nun vor allem einen permanenten Einfluß auf die Festlegung von Lohnstruktur und Arbeitsbedingungen; zumindest theoretisch, denn da keine Pflicht zum Vertragsabschluß besteht, hängt die Effizienz der neuen Regelung natürlich, wie gehabt, von der Kompromißbereitschaft der Verhandlungspartner ab!

Eingedenk der anderen Innovationen der Reformgesetze von 1982, die

nicht nur dank der "direkten" Mitsprache in Fragen der unmittelbaren Arbeitssituation, sondern auch dank neuer Informations-, Konsultations- und Kontrollrechte für die repräsentativen Institutionen für eine größere "Transparenz" der Entscheidungsabläufe in den französischen Betrieben sorgen dürften, bescheinigt Lasserre diesem "komplexen Zusammenspiel von vielfältigen Instanzen und Praktiken" durchaus einen Vorteil gegenüber der bundesdeutschen Regelung: im Gegensatz zur "sehr institutionalisierten, auf einem durchgängigen Delegationsprinzip beruhenden Mitbestimmung" gewähre das französische System den verschiedenen betrieblichen Akteuren (und nicht zuletzt dem einzelnen Arbeitnehmer selbst!) "einen größeren Handlungsspielraum und viel mehr Initiative"! Die beiden Systeme spiegelten mithin zwei soziale Kulturen wider, in welchen "organisierte Interessenintegration und individuelle bzw. gruppen-spezifische Autonomie unterschiedlich ausgeprägt sind" (a.a.O. S.40). Mit anderen Worten, der Mitbestimmung wird nur eine begrenzte soziale Dynamik bescheinigt! In der Tat können ihr bei einem systematischen Vergleich mit dem französischen "Modell" zumindest drei Defizite nachgewiesen werden.¹

1.

Träger des gesamtgesellschaftlichen Interesses oder von gesellschaftlich relevanten Partikularinteressen (etwa Vertreter der Regionen, Gemeinden oder Verbraucher) werden bislang im bundesdeutschen Unternehmen von jeder "Mitbestimmung" ausgeschlossen. Das oberste Entscheidungs- und Kontrollgremium, der Aufsichtsrat, setzt sich allein aus Kapitaleignern und Arbeitnehmervertretern, mithin aus Interessengruppen zusammen, die ihren Beschlüssen ein vorwiegend "ökonomisches" Raisonement zugrundelegen - möglicherweise ohne die gesellschaftlichen, etwa ökologischen Folgen und Folgekosten zu bedenken!

In Frankreich hingegen impliziert das Konzept der "industriellen Demokratie" zumindest auf dem (im Vergleich zur Bundesrepublik erheblich größeren) öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor eine Erweiterung des gesellschaftlichen Interessenspektrums in den in der Regel drittelparitätisch besetzten Leitungs- und Ver-

¹ vgl. zum folgenden vor allem Kißler 1985c, 21ff und 1986, 19ff, dessen Ansatz wir - unter besonderer Berücksichtigung der Reformgesetze vom 23. Dezember 1982 und 26. Juli 1983 - ausbauen.

waltungsgremien der Unternehmen. Gleich zwei Gruppen fungieren hier als Träger "sozialer Kontrolle":

- die dem Gemeinwohl (sprich "nationalen Interesse") verpflichteten Repräsentanten des Staates, dem an die Stelle privater Kapitaleigner tretenden Sachwalter öffentlichen und nationalen Eigentums;
- die Gruppe der "Experten": Persönlichkeiten, die entweder aufgrund besonderer technischer, wissenschaftlicher oder technologischer Sachkompetenz, aufgrund ihrer Kenntnis der regionalen, departementalen und lokalen Aspekte der Wirtschaftstätigkeit des betreffenden Unternehmens (oder der dadurch berührten öffentlichen und privaten Belange) oder auch in ihrer Eigenschaft als Konsumenten- oder Verbrauchervertreter berufen werden (Art. 5 des Gesetzes vom 26. Juli 1983).

Die Verbraucher können - unabhängig von ihrer Vertretung bzw. Nicht-Vertretung im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat - aber noch auf anderem Wege auf die Unternehmen einwirken: über die "commission consultative", die in allen öffentlichen Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten gebildet werden soll, um die Folgen der Unternehmenstätigkeit für "Umwelt und Gemeindeleben" zu erörtern sowie Maßnahmen zur "Harmonisierung der wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Aktivitäten" vorzuschlagen (Art. 36 des Gesetzes). Diese "beratende" Kommission setzt sich aus Gemeindevertretern, dem "Conseiller général", ¹ dem zuständigen Parlamentsabgeordneten sowie den Delegierten des Betriebsausschusses zusammen. Sie tagt wenigstens einmal im Jahr.

2.

Auf betrieblicher Ebene verfügt der deutsche Betriebsrat, das einzige Personalinteressenvertretungsorgan bei Arbeitsgestaltungsmaßnahmen, im Vergleich zu seinen echten Mitbestimmungsmöglichkeiten

1 In Frankreich entsendet jeder Kanton (eine reine Verwaltungseinheit ohne eigene Rechtspersönlichkeit, eigenes Budget oder eigene Dienststellen, aber als solche Sitz einiger staatlicher Behörden wie der Gendarmerie oder des Finanzamtes) einen Delegierten (conseiller général) in den "Conseil général" des Departements. Dem "Generalrat" obliegen u.a. die Verabschiedung des departementalen Budgets, die Kontrolle der öffentlichen Dienstleistungen sowie die Begutachtung des regionalen Entwicklungsplanes.

in sozialen und personellen Angelegenheiten (bei Einstellungen, Versetzungen, Arbeitszeitregelungen, der Festlegung von Entlohnungsgrundsätzen oder der Erstellung von Sozialplänen) in puncto Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation nur über beschränkte Mitwirkungsrechte.¹

Laut § 90 des Betriebsverfassungsgesetzes steht ihm ein Recht auf Information und Beratung in der Planungsphase, aber laut § 91 nur für den Fall, daß betriebliche Arbeitsgestaltungsmaßnahmen den "gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen" über menschengerechte Arbeitsgestaltung "offensichtlich" widersprechen und die Arbeitnehmer "in besonderer Weise belastet" werden, nachträglich ein direktes Interventionsrecht und die Forderung nach Annullierung oder Korrektur der Maßnahme zu. Mit anderen Worten, ein solches, sozusagen "korrigierendes" Mitbestimmungsrecht wird erst dann zugestanden, wenn "das Kind schon in den Brunnen gefallen ist" (Helfert 1979, 22).

Während in der Bundesrepublik der Betriebsrat bei der Veränderung der Arbeitsbedingungen (etwa aufgrund technologischer Innovationen) und bei Rationalisierungsprozessen unpopuläre Maßnahmen des Managements zunächst mitverantworten muß - ohne wirklich "mitbestimmt" zu haben! - zeichnet sich im französischen Betrieb eher die gegenläufige Perspektive ab: "Mitwirkung ohne Mitverantwortung"! (Kießler 1986, 20). Der Betriebsausschuß ist vor jeder grundlegenden "Änderung von Zielsetzung und Organisation des Unternehmens" - also bei der Modifizierung der Produktionsstruktur, bei Fusions- und Verkaufsvorhaben sowie nicht zuletzt vor der Einführung neuer Technologien - sofern sie sich auf Beschäftigungsstand, die Qualifikationsstruktur und die Arbeitsbedingungen auswirken - zu konsultieren. Dank der Jahres- und Vierteljahresberichte der Direktion über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens, ihrer jährlichen "Sozialbilanz" oder, seit 1982, ihrem Tätigkeitsbericht über die Verbesserung von Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen sieht sich der Betriebsausschuß mehr denn je in die Lage versetzt, rechtzeitig Alternativen zur offiziellen Betriebspolitik zu unterbreiten. So wird er z.B. angesichts drohen-

¹ Unter "Mitwirkung" verstehen wir, in Anlehnung an Kießler (1980), Lasserre (1985) u.a., das Recht auf Information und Beratung.

der Massenentlassungen darauf aus sein, einen Sozialplan zu vereinbaren, um zunächst einen Aufschub der Rationalisierungsmaßnahmen zu erzwingen: während der Dauer der Verhandlungen werden die Entlassungen "suspendiert"! Ein abschließendes Vetorecht oder Anspruch auf Berücksichtigung seiner Argumente hat der Ausschuß allerdings nicht. Schlichtungsinstanz ist im Konfliktfalle, wenn sich die Regierung nicht selbst einschaltet, die staatliche Arbeitsinspektion.

Sieht man einmal von ihren echten Mitbestimmungs-, ja zum Teil Selbstverwaltungsrechten im Bereich der betrieblichen Sozialeinrichtungen ab (vgl. Liaisons Sociales 1983 (II), 11ff), so verfügen der Betriebsausschuß und seine Unterausschüsse (CHS, CACT) bzw. seit 1982 der nun selbständige Ausschuß für Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen (CHSCT) in Fragen der Arbeitsgestaltung über die weitgehensten Kontroll- und Mitspracherechte. Und zwar nicht nur, weil sie bei strukturellen und technologischen Neuerungen vorabkonsultiert werden müssen: die vorrangige Aufgabe des CHSCT besteht darin, für die Einhaltung der betrieblichen Sicherheitsbestimmungen, die Untersuchung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie durch permanente Vorstöße bei der Direktion für die ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu sorgen!

Im Bereich der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes kommt sein Interventionsrecht praktisch einer begrenzten Entscheidungsbefugnis gleich - sofern es mit dem Warn- und Verweigerungsrecht des Personals in gefährlichen Arbeitssituationen harmonisiert! Der Ausschuß darf im Gefahrenfalle zwar nicht selbst die Einstellung der Arbeit verfügen, kann allerdings nicht daran gehindert werden, die Arbeitenden zur Wahrnehmung ihres neuen Individual- und Gruppenrechts auf Arbeitsunterbrechung anzuhalten: das Gesetz vom 23. Dezember ermächtigt sie bei offenkundiger Gefährdung von "Leben und Gesundheit" nicht nur dazu, die Unfallgefahr "unverzüglich" der Betriebsleitung zu melden, sondern billigt ihnen ausdrücklich das Recht zu, sich "vom Arbeitsplatz zu entfernen" (CdT, Art. L 231-8 und 231-8-1). ¹

1 Der Arbeitgeber ist bei einer Beanstandung der Arbeitssicherheit auf jeden Fall zur sofortigen Überprüfung des Sachverhalts und

3.
In der Bundesrepublik gibt es vor allem keine den Mitsprache-
gruppen oder Werkstatt- und Büroräten vergleichbare Einrichtung
"direkter" Arbeitnehmerpartizipation, mithin keine Mitbestimmung
am Arbeitsplatz selbst! Ein Manko, das zwar bereits seit längerem
als "funktionelles" Defizit des deutschen Mitbestimmungssystems
angesehen wird und Fritz Vilmar bekanntlich zu seinem plastischen
Vergleich vom "Koloß mit tönernen Füßen" inspirierte, heute aber
offensichtlich die Hauptursache für seine "Legitimationskrise"
und, nicht zuletzt, das plötzliche Forschungsinteresse an dem
Mitsprache-Experiment in Frankreich ist:

"Das akute Krankheitsbild der bundesdeutschen Mitbestimmung und
die offenkundige Ratlosigkeit ihrer wissenschaftlichen Diagnosti-
ker sind die Quellen, aus denen sich das Interesse an der Ent-
wicklung industrieller Demokratie in Frankreich speist."
(Kießler 1986, 21)

1.2.2 "Basis"-Forderungen nach direkter Belegschaftspartizipation in der Bundesrepublik

In einem von der anhaltenden Wirtschaftskrise und ihren Zwängen zu
Umstrukturierungen und produktionstechnischen Umstellungen geprägten
Kontext, sollte man meinen, erweist sich das stark formalisierte
System betrieblicher Interessenvertretung in der Bundesrepublik als
immer weniger funktionsfähig. Mit der Zahl der Kritiker, die ihm
vorhalten, in immer geringerem Maße die Wünsche und Forderungen der
Arbeitenden wirksam zur Geltung zu bringen, scheint auch die Zahl
derer zuzunehmen, die das repräsentative und kollektive Vertretungs-

gegebenenfalls zur Einleitung der entsprechenden Schutzmaßnahmen
verpflichtet. Versäumt er es, rechtzeitig die nötigen Vorkehrungen
zu treffen, ist er im Falle eines Unfalls alleine haftbar. Be-
stehen Divergenzen hinsichtlich der Einschätzung der "Gefahr" oder
der geeigneten Maßnahmen zu ihrer Überwindung, so hat innerhalb von
24 Stunden der CHSCT zusammenzutreten. Kommt es dabei zu keiner
Einigung, muß die Arbeitsinspektion eingeschaltet werden. Über
Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitsverweigerungsrecht Gebrauch
gemacht haben, dürfen keine Strafen (etwa Lohnabzüge) verhängt
werden. Zudem sind sie, solange die Gefahr fortbesteht, nicht
zur Wiederaufnahme der Arbeit verpflichtet.

modell (Betriebsräte und Gewerkschaften als "arbeitsteilige Gegenmacht"!) mit Formen direkter Belegschaftspartizipation verbunden sehen möchten. Nicht nur in der theoretischen Diskussion (vgl. u.a. Vilmar 1981, Himmelmann 1985) sondern, wie die empirische Forschung signalisiert, ebenfalls in der Praxis ist ein gesteigertes Interesse an der "direkten" Interessenartikulation erkennbar. So stellen z.B. die Autoren einer zeitlich vergleichenden Untersuchung in einem deutschen Großbetrieb der Automobilindustrie (Diefenbacher/Kißler/Nutzinger/Teichert 1984) u.a. fest, daß zwischen 1975 und 1981 "das Interesse an Mitbestimmung am Arbeitsplatz ... besonders bei weniger qualifizierten Angehörigen der 'Randbelegschaft', die sich offenbar im institutionellen Mitbestimmungssystem weniger gut vertreten fühlen, deutlich gewachsen" ist. Etwa ein Fünftel der befragten Belegschaftsmitglieder stelle "ziemlich konsistente" Forderungen nach unmittelbarer Partizipation vor allem in arbeitsplatzbezogenen Fragen (Diefenbacher/Nutzinger 1985, 123).¹ Forderungen, die irgendwie zu den neuen Aktions- und Kooperationsformen passen, die in den letzten Jahren an der betrieblichen Basis entstanden.

Zunächst fällt auf, daß vom Arbeitsplatzverlust bedrohte Belegschaften neuerdings auch in der Bundesrepublik zum bislang wenig gebräuchlichen Mittel der Betriebsbesetzung greifen: zwischen 1980 und 1985 wurden 35 solcher Okkupationen gezählt (vgl. - auch zum folgenden - Schmidt 1985, 14ff). Die Originalität dieser Aktionen, die, in Anbetracht der Masse der von Stilllegungen oder Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Unternehmen, natürlich zahlenmäßig nicht ins Gewicht fallen, liegt weniger im Spektakulären, also der Besetzung, sondern vielmehr darin, daß sich die Belegschaften Gedanken machten über die Weiterführung ihrer (zumeist kleineren) Betriebe in Selbstverwaltung:

"Oft wurden über längere Zeit gemeinsam mit sympathisierenden Beratern Pläne entwickelt und Ressourcen für eine Übernahme oder einen Neubeginn des Unternehmens erkundet." (a.a.O. S. 15)

1 Empirisch belegt (vgl. Kotthoff 1981) ist aber auch das genaue Gegenteil: daß eine wenig erfolgreiche Interessenvertretung durch Betriebsrat und gewerkschaftliche Vertrauensleute beim Personal alles andere als den Wunsch nach direkter Partizipation weckt, sondern in Resignation und Passivität umschlägt ("Man kann ja sowieso nichts tun"!).

Projekte, die aber zumeist am Widerstand eines für Selbstverwaltungsexperimente wenig rezeptiven sozialen Umfelds (Banken, kommunalpolitische Instanzen...) scheiterten.¹

Erfolgreicher war da die Bewegung der "Produktkonversion". In einer Reihe von Unternehmen hatten sich Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute, aber auch nichtorganisierte Techniker (vom britischen Modell 'Lucas Aerospace' inspiriert!) zu Arbeitskreisen zusammengeschlossen, um "alternative" Produktionsvorschläge zu entwickeln, die mittelfristig Arbeitsplätze sichern. So legten sie es z.B. in der Rüstungsindustrie, wo eine instabile Auftragslage in Permanenz zu starken Schwankungen auf dem Arbeitsmarkt führt, darauf an, anstelle von Rüstungsgütern sozial nützliche und umweltverträgliche Produkte durchzusetzen. Initiativen, die nicht ohne Wirkung blieben:

"Diese Bewegung ... hat inzwischen dazu geführt, daß die Vorstände der Unternehmen aus Gründen des öffentlichen Legitimitätsverlustes und um des betrieblichen Friedens willen, die Arbeitskreise nicht mehr einfach ignorieren können. In einigen, allerdings noch seltenen Fällen, haben Unternehmensleitungen Produktvorschläge solcher innerbetrieblicher Gruppen, beispielsweise windgetriebene Energieerzeugungsverfahren, übernommen und versuchen sie weiterzuentwickeln. Das Bedeutsame an diesen Versuchen ist nicht zuletzt, daß sie im Betrieb selber politische Diskussionen über die Qualität der im Unternehmen erzeugten Produkte auslösen und aus der resignativen Haltung gegenüber den Krisenauswirkungen herausführen." (a.a.O.)

Die gesetzlich kodifizierte Mitbestimmung kann also in der Praxis - vor allem im Organisationsbereich der IG Metall und IG Chemie - durch arbeitsplatznähere informelle Systeme gewerkschaftlicher oder betrieblicher Vertrauensleute ergänzt werden und hat somit eine gewisse Ähnlichkeit mit dem französischen Mitsprache-System; übrigens auch von der Thematik her, da die GED, laut Gesetz vom 3. Januar 1986 zumindest, nun ebenfalls die "Produktqualität" berücksichtigen.

Solche auf die direkte Interessenartikulation zielenden innerbe-

¹ Zu den wenigen Ausnahmen gehört das VOITH-Zweigwerk in Bremen (früher 120 Beschäftigte), das heute, nach der Umwandlung in einen selbstverwalteten Betrieb für Maschinenbau und Umweltschutzanlagen, wieder mehr als 30 ehemalige Arbeiter beschäftigt.

trieblichen Veränderungen aber sind, wie gesagt, in der Bundesrepublik nicht die Regel. Sie scheitern zumeist am Widerstand von Unternehmern, die befürchten, sie könnten über die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und damit des Betriebsklimas hinaus auch weniger wünschenswerte Folgen zeitigen: nämlich unter anderem die Kompetenzen und Einflußmöglichkeiten des Personals in einem Maße erhöhen, daß die betriebliche Hierarchie verunsichert werde und, zu Recht oder zu Unrecht, einen Funktionsverlust beklage! (Vgl. u.a. Diefenbacher/Nutzinger 1985, 120 f). Daher sind praktische Umsetzungsversuche von Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie sie z.B. bei OPEL-HOPPMANN in Siegen - einem mittelständischen Kraftfahrzeugbetrieb mit etwa 300 Beschäftigten - unternommen wurden (vgl. Hoppmann/Stötzel 1981), bisher seltene Ausnahmen geblieben.

Solche Modellunternehmen mit ihren vielfältigen gruppendynamischen Prozessen sind vor allem auch a-typisch für die Interessenvertretungspraxis in der Bundesrepublik. Denn eine direkte Partizipation der Belegschaften an der betrieblichen Entscheidungsfindung kann sehr wohl ebenfalls Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten ein Dorn im Auge sein, die die Innovation - ähnlich wie die Hierarchie - mit Funktionsverlusten und damit einer Entwertung der eigenen Positionen gleichsetzen. Eine Rezeption, die auf ein traditionalistisches "Partizipations"-Verständnis schließen läßt, wie es offenbar vielen Funktionsträgern eigen ist. Empirische Untersuchungen (vgl. u.a. Kotthoff 1981¹, Diefenbacher/Nutzinger 1982) belegen, daß sie häufig an einer Art "Stellvertreter-Mitbestimmung" festhalten, bei der das Personal sein Soll in puncto "Partizipation" bereits mit der Wahl seiner Interessenvertreter erfüllt hat und das praktische Mitbestimmen weitgehend Betriebsräten und Vertrauensleuten, also der etablierten ("arbeitsteiligen") "Gegenmacht", überläßt!

Diesen Funktionsträgern mangle es indes oft nicht an Argumenten, die gegen direkt-demokratische Innovationen sprächen. Sie könnten vielerorts geltend machen, daß Forderungen nach basisorientierter Mitbestimmung weitgehend Lippenbekenntnisse seien, die kein wirkliches

1 Kotthoff legt im Anschluß an mehrere empirische Fallstudien eine Typologie von Partizipationsmustern in Industriebetrieben vor, die gerade auch auf Aktionsweise und Wirksamkeit der Betriebsräte eingeht.

Engagement der Belegschaftsbasis nach sich zögen. Mit anderen Worten eine Kritik an den geringen individuellen Einflußmöglichkeiten im Betrieb korrespondiert nicht in jedem Fall mit der Bereitschaft, den etablierten Funktionsträgern die kollektive "Interessenvertretung" streitig zu machen - womit deren Konzept der "delegierten" Mitbestimmung ausdrücklich bestätigt würde!

Grund zur Skepsis glauben diese Betriebsräte und Vertrauensleute vor allem dann zu haben, wenn Unternehmensleitungen allzu bereitwillig dem Partizipationsinteresse der Belegschaften mit einer Revision der Arbeitsorganisation ("Arbeitsstrukturierung", "management by participation"...) entgegenkommen, also quasi betriebsinterne Ergänzungen, wenn nicht Alternativen zur institutionalisierten Mitbestimmung aufzeigen. Initiativen, die, gewiß, noch nicht zu der Annahme berechtigen, daß die Arbeitgeber das bestehende "sozialpartnerschaftliche" System prinzipiell infragestellen. Sie erinnern vielmehr daran, daß der Mitbestimmung im unternehmerischen Kalkül eine spezifische Funktion zukommt, nämlich dazu beizutragen, daß die Konflikt-"Kosten" gesenkt und die Beschäftigten sich vorbehaltlos für die Unternehmensziele einsetzen - und da, wo sie diese Aufgabe nicht erfüllt, andere Wege zur Durchsetzung des Kapitalinteresses beschritten werden können.

Die Tatsache, daß diese Initiativen in eine Zeit verstärkter Bemühungen um eine "Humanisierung des Arbeitslebens" ¹ fallen, signalisiert mithin zweierlei:

- zum einen, daß eine "menschengerechte" Arbeitsgestaltung mehr denn je auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen für notwendig gehalten wird:

"steigende Lohn- und Gehaltskosten erfordern, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß der vielseitige und hochwertigste 'Produktionsfaktor' Mensch die Palette seiner Fähigkeiten möglichst voll entfalten kann." (Keim 1982, 34)

- zum anderen, daß das bestehende System der industriellen Beziehungen der "Entfaltung" eben dieser individuellen und kollektiven Fähigkeiten, d.h. der Mitwirkung des Personals an arbeitsbezogenen Entscheidungsprozessen nicht gerade förderlich ist!

¹ Zu den "Humanisierungs"-Strategien von Unternehmern, Gewerkschaften und Regierung in der Bundesrepublik und in Frankreich vgl. u.a. Kißler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 21 ff.

Solche und andere Entwicklungen "vor Ort" mögen immer wieder die strukturellen Schwächen der deutschen Mitbestimmung demonstrieren und damit die Unterschiede zum französischen Interessenvertretungssystem bewußt machen, sie deuten gleichzeitig an, daß "funktionelle" Defizite die betrieblichen Akteure nicht von arbeitsplatzorientierten Forderungen, einer stärker experimentellen Orientierung der Mitbestimmungspraxis oder gar von Versuchen direkter Partizipation abzuhalten brauchen.

Es liegt auf der Hand, daß solche "Bewegungen" den Deutschen Gewerkschaftsbund und seine Mitgliederverbände nicht gleichgültig lassen. Erinnern sie nicht an jene Belegschaftsgruppen, die sich Ende der 60er Jahre in einer Reihe von Betrieben als Basisorgane einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz konstituiert hatten - und vom Gewerkschaftsapparat entschieden abgelehnt worden waren?

1.2.3 Das gewerkschaftliche Konzept der Arbeitnehmer-"Beteiligung an der Mitbestimmung"

A. Wirtschaftskrise und "Krise" der Gewerkschaften

Nun, die Gewerkschaften können nicht ignorieren, daß solche Initiativen Reaktionen auf einen sehr spezifischen, nämlich von der anhaltenden Wirtschaftskrise bzw. globalen Politiken zu ihrer Überwindung geprägten sozio-ökonomischen Kontext sind, in dem, bedingt durch den Impetus des "technischen Fortschritts" und eine neue internationale Arbeitsteilung, die industriellen Strukturen, mithin die Produktions- und Arbeitsprozesse auch in der Bundesrepublik tiefgreifenden Veränderungen unterliegen.

Die Unternehmen sind auf breiter Front zu Rationalisierungsmaßnahmen übergegangen, für die sie u.a. mehr "Flexibilität" im Bereich der industriellen Beziehungen (Infragestellung der Tarifautonomie?) und nicht zuletzt des Arbeitsrechtes benötigen und ... erhalten: seit der politischen "Wende" von 1982/83 zugunsten einer Regierungskoalition aus Christdemokraten und Liberalen ist so manche Sperre weggefallen, die sie bislang daran hinderte, z.B. dank befristeter Arbeitsverträge ohne Kündigungsschutz die Stammbeflegschaften zu reduzieren und flexible Personalreserven aufzubauen.

Wenn sich Rationalisierungspolitiken zu einer "Beschäftigungslücke" auswirken, so natürlich, weil sie produktionstechnische Umstellungen und Innovationen implizieren, bei der menschliche Arbeitskraft "eingespart" wird. Darüber hinaus zeitigen sie weitreichende Folgen für die Arbeitsgestaltung. "Neue Technologien" - insbesondere Mikro-Elektronik und EDV - ermöglichen seit Mitte der 70er Jahre eine computergestützte Produktion, die sich nicht nur auf den unmittelbaren Herstellungsprozeß beschränkt, sondern den gesamten Arbeitsprozeß, also auch Arbeitsvorbereitung, Arbeitssteuerung und Konstruktion erfaßt.

Eine Entwicklung, die bekanntlich von der Industriesoziologie sehr unterschiedlich beurteilt wird und zu zwei konkurrierenden Thesen geführt hat:

- die einen verbinden sie mit "neuen Produktionskonzepten" und sehen angesichts der zunehmenden Vernetzung von manuellen und organisationspolitischen Rationalisierungen ein "Ende der Arbeitsteilung" sowie den Beginn einer "post-tayloristischen" Phase voraus (Kern/Schumann);
- andere hingegen beobachten, daß die technischen Innovationsprozesse die bisher gültigen betriebswirtschaftlichen Konzepte nicht fundamental infragestellen, sondern nur zur Adaptation zwingen: die Entwicklung könne also durchaus auf eine Art "automatisierten Fordismus" hinauslaufen! (vgl. Malsch u.a. 1987)

Relevanter als solch "technizistische" Kontroversen sind für die Gewerkschaften zunächst die unmittelbaren sozialen Folgen, die die "dritte industrielle Revolution" mit sich bringt. Ihre Brisanz liegt zweifellos darin, daß Kommunikations- und Informationstechnologien zur Rationalisierung nicht-manueller Tätigkeiten, mithin von Domänen, die bisher der menschlichen "Intelligenz" vorbehalten waren, eingesetzt werden können und damit der "traditionelle überschaubare Arbeitsplatz mit seinen vertrauten Routinen und Nischen zunehmend zugunsten einer Arbeitssituation (verschwindet), die keine Lücken mehr enthält, die total vom Management kontrolliert wird, weil die Arbeitsinhalte und die Arbeitsabläufe für weite Bereiche in Betrieb und Verwaltung standardisierbar werden" (Schmidt 1985, 10).

Mit anderen Worten, der "technische Wandel" (DGB) kann außer zum Verlust des Arbeitsplatzes

- zu Dequalifizierungen und eventuell Abgruppierungen führen,
- die Arbeitsintensität erhöhen, mithin gesundheitsschädigende Auswirkungen haben

und/oder

- Handlungsspielräume und Kommunikationsmöglichkeiten einengen und damit die Autonomie des Einzelnen bzw. des Arbeitskollektivs im Produktionsprozeß einschränken!

Innovationen, die einem massiven Angriff auf tradierte Rechte und Besitzstände gleichkommen und von den Betroffenen und ihren Gewerkschaften denn auch nicht widerstandslos hingenommen werden, wie die für bundesdeutsche Verhältnisse relativ große Zahl von Streiks seit Ende der 70er Jahre beweist.

Da diese Kämpfe u.a. für die Sicherung der beruflichen Qualifikation (1978 in der Druckindustrie), für den Schutz gegen Abgruppierungen (1978 in der Metallindustrie), für die Einführung der 35-Stunden-Woche (1978/79 in der Stahlindustrie) oder für eine Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter (1980 bei der Bundespost) trotz ihrer Härte und Dauer nicht zum Erfolg führten - d.h. bestenfalls Übergangsregelungen mit sich brachten, die den Umstellungsprozeß verzögerten und berufliche Verschlechterungen durch "soziale" Maßnahmen kompensierten, sahen sich die Gewerkschaften genötigt, ihr bisheriges Selbstverständnis zu überprüfen. Eine Revision, die überfällig war! Denn bis dahin hatten sie sich noch weitgehend an Denk- und Verhaltensmustern orientiert, die von der langen, mit Vollbeschäftigung und stetigen Lohnzuwächsen einhergehenden Wachstumsphase nach dem II. Weltkrieg geprägt waren. Gewiß, an Stelle des Kampfes für Lohn- und Einkommensverbesserungen waren, nachdem die 1973/74 einsetzende Weltwirtschaftskrise auch in der Bundesrepublik für eine steigende und anhaltende Arbeitslosigkeit sowie für ein Sinken der Kaufkraft gesorgt hatte, schon bald andere Forderungen aktuell: die Sicherung des Arbeitsplatzes, die Verteidigung des erreichten Lohn- und Einkommensniveaus, die Erhaltung der Qualifikation... Aber diese Forderungen glaubte man letztlich doch noch im Rahmen des "sozialpartnerschaftlichen" Systems durchsetzen zu können: dank einer keynesianischen Krisenregulierung, die "konzertierten", d.h. Staat, Kapital und Arbeit in die Pflicht nehmenden Aktionen Vorschub leistete, die den Gewerkschaften zumindest

Mitspracherechte und damit die Möglichkeit einräumten, rechtzeitig Präventivmaßnahmen zur Abfederung der sozialen Folgen des staatlichen und unternehmerischen Krisenmanagements anzunehmen.¹ Daß ihre bisherige Strategie nicht mehr zeitgemäß war und nicht nur eine Neuorientierung ihrer Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, sondern auch neue Formen gewerkschaftlicher Interessendurchsetzung dringend notwendig waren, gestanden sich der DGB und seine Mitgliederverbände, wie gesagt, erst dann ein, als das (wiederentdeckte) klassische Druckmittel des Streiks sich im Arbeitskampf als relativ wirkungslos erwies (die Unternehmer zumindest nicht von weiteren Sanierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen abgehalten hatte), sich in den Reihen der Arbeitenden Entmutigung und Resignation breit machten und ... eine sich ausweitende (insbesondere auch die technische Intelligenz erfassende) Ökologiebewegung in breiten Kreisen der Bevölkerung den bis dahin ungebrochenen Glauben an die Segnungen der industriellen Expansion und des "technischen Fortschritts" zu erschüttern begann! Wenn sich die Gewerkschaften also zum Umdenken gezwungen sahen, so nicht zuletzt, um gravierenden Loyalitäts- und Mitgliederverlusten vorzubeugen. Denn wie in anderen westlichen Industrieländern sollte die Orientierungskrise der deutschen Gewerkschaften mit einer (im Vergleich zu Frankreich allerdings nur begrenzten) Organisationskrise einhergehen: nach einem fulguranten Anstieg der Mitgliederzahlen in den 70er Jahren zeichnet sich seit 1980/81 eine Trendwende ab.²

1 Zur Funktion der Gewerkschaften als "intermediäre" Organisation zwischen Kapital und Arbeit im "neo-korporatistischen" Arrangement mit Staat und Arbeitgeberverbänden vgl. u.a. Esser 1982; Brandt/Jacobi/Müller-Jentsch 1982.

2 Auch wenn deutschen und französischen Sozialforschern und Publizisten das Wort "Gewerkschaftskrise" leicht über die Lippen geht, so darf doch nicht übersehen werden, daß der Begriff zum Teil sehr unterschiedliche Realitäten abdeckt. Er kann für die Schwierigkeiten der Gewerkschaften stehen,

- die Weltwirtschaftskrise bzw. die Anti-Krisenpolitiken zu verarbeiten, die Anpassung an Rationalisierungsschübe und produktionstechnische Modernisierungsprozesse zu bewältigen,
- sich der "neuen", auf eine verstärkte "Individualisierung" der Arbeitsbeziehungen, folglich Marginalisierung der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungsorgane zielenden Politiken kapitalistischer Personalführung zu erwehren;

Rückläufige Mitgliederzahlen werden in der Bundesrepublik gewiß zu Recht mit der Beschäftigungskrise, d.h. mit dem Schrumpfen der Industriearbeiterschaft in Zusammenhang gebracht (deren zahlenmäßiger Rückgang sich allerdings schon mit der Rezession der 60er Jahre abzeichnet!). Mit "Krise" des Syndikalismus assoziiert man hierzulande aber vor allem auch "Loyalitätsverluste" für die Gewerkschaften! Eberhard Schmidt weist darauf hin, daß sich die Gruppe von Arbeitern, die sich in "normalen Zeiten" loyal zur Gewerkschaft verhält, d.h. die Wahrnehmung ihrer Interessen zwar an die Funktionäre delegiert, aber im Streikfalle aktiv hinter der Organisation steht, in den letzten Jahren kleiner geworden ist:

"Übertraf sie die Gruppe von Gewerkschaftsmitgliedern, die die Organisation nur als Versicherungsverein betrachten und zu keiner aktiven Teilnahme bereit sind, vor zweieinhalb Jahren noch deutlich, so haben beide Gruppen nun gleichgezogen. Während die kleine Gruppe der ständig engagierten und immer aktiven Mitglieder nicht größer geworden ist." (1985, 17)

Als wichtigste Ursachen für diesen Legitimationsverlust werden genannt:

- die geschwächte Verhandlungsposition der Gewerkschaften: sie sind seit einigen Jahren nicht mehr imstande, die Realeinkommen zu sichern;
- ihr allzu starres Festhalten an Facharbeitertraditionen (folglich die ungenügende Berücksichtigung der Schrumpfs- und Umschichtungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt) sowie ihr oft distanziertes Verhältnis zu den neuen sozialen Bewegungen, deren Kultur- und Lebensformen vor allem jüngere Arbeiter und Angestellte beeinflussen.

und/oder

- die Existenz "neuer sozialer Bewegungen", die für Alain Touraine und andere Sozialforscher (1984) bekanntlich bereits das "Ende der Arbeiterbewegung" und die Verlagerung des Zentrums der sozialen Konflikte in den Reproduktionsbereich ankündigen, zu verkraften.

Hält man sich - da die französische Theoriedebatte nicht viel hergibt - an bundesdeutsche Modellstudien zur Gewerkschaftskrise (vgl. Brandt/Jacobi/Müller-Jentsch 1982; Müller-Jentsch 1984), so sind vor allem Mitgliederschwund und Finanzkrisen, nachlassende Arbeitskampfobilisierung, stagnierende oder sinkende Realeinkommen sowie sozialpolitische Initiativen der Arbeitgeber oder des Staates untrügerische Indikatoren für eine "Krise" der Gewerkschaften.

- die u.a. im Skandal um die Wohnungsbaugesellschaft "Neue Heimat" zum Ausdruck kommende moralische Krise des DGB sowie nicht zuletzt
- das gewerkschaftsfeindliche öffentliche Klima seit der politischen Wende in Bonn.

In den 80er Jahren sind der DGB und seine Mitgliederverbände nun ihrerseits "offensiv" geworden: indem sie konkretere Vorschläge zur Bewältigung der Krise und folglich auch des "technischen Wandels" entwickeln und damit der gewerkschaftlichen Aktion neue Ziele vorgeben (vgl. u.a. Brusius 1985, 61ff). Perspektiven und Strategien, die sich, stark vereinfacht, in drei Punkten zusammenfassen lassen:

- Qualitatives Wachstum mit Hilfe staatlicher Investitionsförderung im Umweltschutzbereich und in anderen arbeitsintensiven Produktionszweigen,
- Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der Umverteilung von Beschäftigung auf möglichst viele Erwerbssuchende,
- soziale Kontrolle der Technikfolgen über eine Ausweitung der Mitbestimmung auf allen Ebenen!

Heißt dies, daß technologische Innovationen heute für die Gewerkschaften in einem so engen Bedingungsverhältnis zur Mitbestimmung stehen, daß sie geradezu zum Auslöser ihrer Erweiterung auf die Arbeitsplatzebene werden?

B. Technologische Innovationen: Auslöser für die Erweiterung der Mitbestimmung auf die Arbeitsplatz-Ebene?

Zunächst muß festgestellt werden, daß die Forderung nach "sozialer

- 1) Welch hohen Stellenwert diese letzte Forderung für den DGB hat, dokumentiert u.a. die Thematik der 17. Internationalen Tagung der Sozialakademie Dortmund und der Hans-Böckler-Stiftung: "Technischer Wandel und Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Europa" (Tagungsband: Warneke (Hrsg.) 1985).

Bei der Suche nach adäquaten Regelungen zur "Steuerung des technischen Wandels" sowie nach "Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer bei der Planung, Einführung und Anwendung neuer Technologien" orientiert man sich also nicht zuletzt an den Erfahrungen anderer, der Bundesrepublik in etwa vergleichbarer Industrieländer wie ... Frankreich! (Vgl. Rehfeld 1985)

Kontrolle" keineswegs neu ist, sondern bereits nach der Rationalisierungs- und Automatisierungswelle der 60er Jahre bei der Novellierung der Betriebsverfassung berücksichtigt wurde: technische Umstellungen sind, da sie sich auf die Arbeitsorganisation sowie auf die Qualifikation der Beschäftigten auswirken, wie gesagt längst Gegenstand der Mitbestimmung des Betriebsrates (vgl. §§ 90/91 des Betriebsverfassungsgesetzes). Wenn die Gewerkschaften heute auf eine erweiterte Technologiekontrolle drängen und die SPD 1985 zu einer entsprechenden Gesetzesinitiative bewogen, so geschieht das, weil die vorhandenen Regelungen "nicht ausreichen, um der zunehmenden Leistungsverdichtung wirksam entgegenzutreten" (der SPD-Abgeordnete Dreßler am 12. September 1985 im Bundestag; zit. nach DAS PARLAMENT vom 28. September 1985, S. 1). Mit anderen Worten, mit der Entwicklung neuer Kommunikations- und Informationstechnologien und der zunehmenden "Vernetzung" von manuellen und organisationspolitischen Rationalisierungen ist die Mitbestimmung an ihre Grenzen gestoßen: die betriebliche Interessenvertretung hält sich bei der Informatisierung von Werkstätten und Büros sowie bei der Personaldatenverarbeitung (und zwar sowohl bei der Ermittlung als auch bei der Verwendung der Daten) für "völlig unzureichend" informiert und konsultiert!

Bei aller Sensibilität für die Gefahren, die vor allem computerisierte Personalinformationssysteme mit sich bringen, sind die Gewerkschaften allerdings noch weit von einem einheitlichen Strategiekonzept in puncto Technologie-Kontrolle entfernt. Während einige Organisationen sich offenbar mit betrieblichen Vereinbarungen über die kontrollierte Einführung solcher Systeme zufrieden geben, machen andere kein Hehl daraus, daß sie solche Innovationen am liebsten verhindern möchten, da sie praktisch in ihren Auswirkungen überhaupt nicht kontrollierbar seien und dem Management unbegrenzte Möglichkeiten der Selektion, Umsetzung und Kontrolle der Beschäftigten eröffneten. Gewerkschaften wie die IG Metall schließlich plädieren für eine offensive Strategie: sie wollen zum einen darauf hinwirken, daß sich die staatliche Technologie- und Forschungspolitik an einer "menschengerechten" Gestaltung von Arbeit und Technik orientiert, und zum andern "Alternativen" zu den Rationalisierungskonzeptionen der Unternehmen entwickeln. Im Hinblick auf diese letzte Zielsetzung fordern sie, wie gesagt, Arbeitskreise

vor Ort, die alternative Produktvorschläge unterbreiten, also z.B. überlegen, wie der Betrieb sich auf die Herstellung sozial nützlicher, umweltverträglicher sowie arbeitsplatzsichernder Produkte umstellen kann.

Hier deutet sich an, daß die Gewerkschaften den Einsatz neuer Technologien auf Werkstatt- und Büroebeane nicht nur mit einer Bedrohung von Arbeitsplätzen und Qualifikationen, mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität sowie einer Individualisierung der industriellen Beziehungen, folglich einer Schwächung der betrieblichen Interessenvertretung gleichsetzen, sondern auch als Chance begreifen, die Informations-, Kontroll- und Mitspracherechte und damit die Handlungsmöglichkeiten der Belegschaften zu erweitern. Nähern sie sich damit der von Sozialwissenschaftlern verfochtenen These an, wonach technologische Innovationen "neue Produktionskonzepte" beinhalten, die eine "qualitative" Mitarbeit des Personals (folglich eine Aufwertung von Industriearbeit) voraussetzen und sich, da die Gestaltungs- und Handlungsspielräume der betroffenen Arbeitnehmer (der "Rationalisierungsgewinner" - vgl. Kern/Schumann 1984) erweitert werden, geradezu ideal für die Forderung nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz anbieten? ¹ Nun, die Gewerkschaften ignorieren selbstverständlich nicht, daß flexible Technologien nur dann optimal genutzt werden können, wenn das Personal bei produktionstechnischen Umstellungen "mitmacht", d.h. nicht nur Lernprozesse akzeptiert, sondern auch sein Wissen und seine Erfahrungen systematisch in den Innovationsprozeß einbringt. Was sie an der bisherigen partizipativen Praxis (etwa in Qualitätszirkeln oder Projektgruppen) beanstanden,

1 Ein im Rahmen des Programms "Mensch und Technik. Sozialverträgliche Technikgestaltung" von der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen gefördertes Forschungsvorhaben, das seit Herbst 1986 an der Fernuniversität Hagen durchgeführt wird, gilt bezeichnenderweise dem Thema "Mitbestimmung am Arbeitsplatz und neue Technologien: Implementationsprobleme direkter Partizipation bei technischen Innovationen". In zwei Industriebetrieben wird untersucht, ob es empirische Belege für die Vermutung gibt, daß der Einsatz neuer Technologien mehr Partizipation nötig und möglich macht. Da dabei nicht zuletzt geklärt werden soll, wie das "Partizipationspotential" der neuen Technologien im Interesse der Arbeitnehmer genutzt werden kann, zielt das Projekt vor allem auch darauf ab, die "Barrieren" und "Impulse" produktionstechnischer Umstellungen für die Erweiterung der Mitbestimmung auf den Arbeitsplatz bewußt zu machen. Zum Forschungsvorhaben vgl. Kießler 1987; Greifenstein/Jansen 1986.

ist, wie bereits angedeutet wurde, ihre einseitige Ausrichtung an den Kriterien einer primär an effizienter Kapitalverwertung orientierten, rein "ökonomischen" Rationalität. Ihnen hingegen geht es um "sozialverträgliche" Lösungen, die auch den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitenden Rechnung tragen. Folglich dringen sie darauf, daß die (Re-)Definition von Inhalt und Organisation der Arbeit nicht durch "technische Sachzwänge" determiniert wird, sondern einer breiten innerbetrieblichen Diskussion vorbehalten bleibt, die so basisnah wie möglich geführt wird. Das DGB-Konzept zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz vom Dezember 1984 sieht deshalb neben dem Ausbau der Individual- und Kollektivrechte der Beschäftigten insbesondere die Einrichtung von Arbeitskreisen durch den Betriebsrat vor, ¹"in denen Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Betriebsräten und Personalräten sowie Experten Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation nach ihren Interessen entwickeln und durchsetzen können" (DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) 1985, 13). Die Vorteile dieser, zugegeben, erst in groben Umrissen erkennbaren Gegen-Konzeption zur sozialintegrativen Partizipation im Kapitalinteresse, wie sie den japanischen und amerikanischen "Modellen" eigen ist, liegen auf der Hand. Die direkt-demokratischen Partizipationsformen würden die Institutionen der repräsentativen Demokratie nicht ersetzen, sondern nur ergänzen und, falls die Kooperation "funktionierte", d.h. Verbesserungen der Arbeitssituation Vorschub leistete, sogar in den Augen der Belegschaften aufwerten.

Eine Kontrolle, wenn nicht Koordination des innerbetrieblichen Partizipationsprozesses würde es den Gewerkschaften zudem erlauben, auf die möglichst gleichmäßige Entwicklung der industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik hinzuwirken, also zu verhindern, daß die (zunächst zwangsläufig unternehmensspezifischen) technischen und arbeitsorganisatorischen Lösungen vor Ort zu einem allzu krassen Gefälle der Belegschaftspartizipation in den einzelnen Betrieben und Branchen führen. Es widerspricht bekanntlich dem Selbstverständnis von Einheitsgewerkschaften, betriebsegoistische Tendenzen zu

1 Zur gewerkschaftlichen Diskussion um die Mitbestimmung am Arbeitsplatz vgl. weiter DIE MITBESTIMMUNG Heft Nr. 5 von 1983 (vor allem den Beitrag von Knuth, S. 110ff), WSI-MITTEILUNGEN 1983, Heft 12 oder Leminsky 1985.

fördern, die den Blick auf die "kollektiven" Arbeitnehmerinteressen verstellen und bei einem entsprechenden Desengagement für überbetriebliche Zielsetzungen, Kohärenz und Impact der "sozialen Bewegung" schwächen.

Die Diskussion um ein DGB-eigenes offensives Konzept der "Arbeitnehmerbeteiligung an der Mitbestimmung" ist offenbar noch längst nicht abgeschlossen. Zumindest ist bisher nicht geklärt worden, wie besagte "Arbeitskreise" funktionieren sollen, geschweige denn bekannt, wieviele solcher Zirkel bereits existieren und ... tatsächlich eine "direkte" Partizipation der Belegschaften, z.B. bei technischen Innovationen, zulassen.

In den oben erwähnten, vor allem von der IG Metall geförderten Arbeitskreisen jedenfalls, kommen bislang vor allem Techniker und Ingenieure, also in erster Linie qualifizierte Kräfte zusammen. Bedeutet dies, daß trotz des in einigen Branchen beachtlichen Widerstandes gegen die Rationalisierungsoffensive der Unternehmer "Problembewußtsein und Informationsstand über die Gefahren neuer Technologien für Rechte und Besitzstand der Arbeiter und Angestellten noch ganz unzureichend sind" (Schmidt 1985, 11), d.h. zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht mit einer breiten Beteiligung der Belegschaften bei der Steuerung des "technischen Wandels" und des "sozialen Fortschritts" gerechnet werden kann? In diesem Falle wäre das Partizipationspotential neuer Technologien bzw. neuer Produktionskonzepte eher gering einzuschätzen, bliebe der Kreis der "Rationalisierungsgewinner" möglicherweise nur auf einen kleinen qualifizierten Kader geschränkt. Oder ist anzunehmen, daß Formen direkter Belegschaftspartizipation an Betriebsräten und Vertrauensleuten scheitern, die für die "Stellvertreter"-Mitbestimmung fürchten oder sich durch die Innovation überfordert fühlen? In diesem Falle gingen nicht nur wertvolle Wissens- und Erfahrungspotentiale für die Diskussion "sozialverträglicher" technischer und arbeitsorganisatorischer Lösungen verloren, die Gewerkschaften begäben sich zudem der Möglichkeit, über den Aufbau einer "Gegenmacht von unten" (Schmidt) ihre betrieblichen Positionen zu konsolidieren.

Antworten auf diese und andere Fragen zur gewerkschaftlichen Konzeption und Praxis der Belegschaftspartizipation sollte über kurz oder lang die empirische Sozialforschung geben. Zumal dann, wenn

sie, wie die bereits erwähnte, seit 1986 an der Fernuniversität Hagen laufende Untersuchung über die Implementationsprobleme direkter Partizipation bei technischen Innovationen ¹ darauf abzielt, die "Impulse" und "Barrieren" auszuloten, die der Erweiterung der Mitbestimmung auf dem Arbeitsplatz förderlich bzw. abträglich sind - also auch die Haltung der für die Einführung von Partizipationsgruppen strategisch wichtigen Betriebsräte und Vertrauensleute zu definieren - und ihre Erkenntnisse nicht zuletzt den Gewerkschaften zugänglich zu machen: in der Hoffnung, ihnen damit den Übergang zu Formen der direkten Belegschaftspartizipation zu erleichtern! ²

Im Hinblick auf signifikante Antworten auf die Forschungsfragen setzt man in Hagen bezeichnenderweise auch auf ausländische Erfahrungen mit direkter Partizipation. Die Erklärung liegt auf der Hand: mangels einer tarifvertraglich garantierten oder gesetzlich abgesicherten Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist in der Bundesrepublik die empirische Basis für die Durchführung solcher Forschungsvorhaben zu schmal. Wenn in puncto Partizipationspraxis "Anleihen" beim französischen Nachbarn gemacht werden, so, weil er seit der Verabschiedung der 'Lois Auroux' und insbesondere des Gesetzes vom 4. August 1982 über "das rechtlich abgesteckte Forschungsfeld zu einer alten deutschen Forschungslücke" (Kißler) verfügt, d.h. heute bereits auf ein halbes Jahrzehnt konkreter Erfahrungen mit der Arbeitermitsprache zurückblicken

1 Unter "Implementationsprobleme" versteht die Forschergruppe alle Probleme, die die Einrichtung der Partizipationsgruppen mit sich bringt: die neue Institution kann nicht nur mit den vorhandenen betrieblichen Organisationsstrukturen kollidieren, sondern auch den Interessen und subjektiven Fähigkeiten der betroffenen Belegschaften zuwiderlaufen. Im ersten Falle käme es zu Organisationskonflikten, im letzten Falle zu Akzeptanz- und Kompetenzproblemen!

2 Während der Projektlaufzeit werden in den untersuchten Betrieben Informationsveranstaltungen durchgeführt, bei denen die Untersuchungsergebnisse und ihre Nutzungsmöglichkeiten (also die Einrichtung von Partizipationsgruppen) mit den Belegschaften und Personalvertretern erörtert werden. Darüber hinaus sollen die Forschungsergebnisse so aufbereitet werden, daß sie in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit sowie bei Studienangeboten (u.a. an der Sozialakademie Dortmund) zur Arbeits- und Tarifpolitik eingesetzt werden können.

kann. ¹

Die Beschäftigung mit Partizipationserfahrungen ist aber noch aus einem anderen Grunde relevant: sie signalisiert, daß Mitbestimmung am Arbeitsplatz heute nicht mehr nur, wie lange üblich, als normative Forderung vorgebracht wird, sondern auch empirisch begründet werden soll. (Im Hagener Projekt wie gesagt unter Geltendmachung des "Bedingungsverhältnisses" zwischen neuen Technologien und neuen Formen direkter Partizipation im Betrieb). Ein Anliegen, das bisher nur wenigen Sozialforschern am Herzen lag. Dabei fehlt es nicht an empirischen Untersuchungen zur Mitbestimmung: seit den 50er Jahren wurden mehr als 50 solcher Projekte durchgeführt; davon fast die Hälfte erst in jüngster Zeit, nach der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 (vgl. Diefenbacher 1983, Kißler 1986a). Doch diese Arbeiten blieben über weite Strecken Rechtstatsachenforschung, d.h. zielten darauf ab, die praktische Wirksamkeit der Mitspracheregeln (z.B. auf das Betriebsklima, den Arbeitnehmer-einfluß im Aufsichtsrat oder bei produktionstechnischen Entscheidungen) zu untersuchen. Nur in etwa 10 % der empirischen Studien "wagten" es die Autoren, rechtlich nicht normierte Formen von betrieblicher Partizipation, wie das Peiner - oder Siegener - Modell, zu analysieren. Es handelte sich hier zumeist um einzelbetriebliche (im Rahmen des Aktionsprogramms der sozialliberalen Koalition zur "Humanisierung des Arbeitslebens" durchgeführte) Fallstudien, die modellhaft Funktionsweisen von Arbeitnehmerbeteiligung aufweisen.

Diese Fixierung auf die Wirkungen der rechtlich normierten Mitbestimmung erklärt also, warum sich die empirische Forschung lange der Chance begab, durch eine intensivere Beschäftigung mit den Partizipationserfahrungen anderer, der Bundesrepublik vergleichbarer Länder, Mittel und Wege einer Verbesserung des eigenen Systems

1 Im Rahmen des Hagener Forschungsprojektes sollen die Ergebnisse der empirischen Primärerhebung in zwei bundesdeutschen Betrieben (dank vor allem halbstandardisierter Interviews, Gruppendiskussionen, Expertengesprächen) außer mit den Resultaten früherer Mitbestimmungsuntersuchungen mit einer Studie des LABORATOIRE D'ECONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL (LEST/CNRS) in Aix-en-Provence zur Einführung von Partizipationsgruppen (groupes d'atelier) aus dem Jahre 1980 sowie nicht zuletzt mit der wissenschaftlichen Bilanz der Mitsprachegruppen in Frankreich (seit 1982) verglichen werden!

der industriellen Beziehungen aufzuzeigen.

Wenn angesichts solcher "Forschungslücken" bzw. der Defizite der bundesdeutschen Mitbestimmung also einiges für eine eingehendere Untersuchung der Unternehmensreform und speziell des Arbeitermitspracherechtes in Frankreich spricht, so gilt es doch zu begründen, warum dabei die gewerkschaftlichen Positionen und Haltungen zur Reform im Vordergrund stehen sollen.

1.3 Die Implementationsprobleme der Arbeitermitsprache für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung in Frankreich (zum Forschungsstand)

Angesichts der strategisch wichtigen Rolle, die Betriebsräten und Vertrauensleuten im Hinblick auf die "Beteiligung der Arbeitnehmer an der Mitbestimmung" (DGB), also bei der Durchsetzung von Partizipationsgruppen und möglicherweise bei der Koordination des Partizipationsprozesses zufällt/zufallen soll, liegt die Frage nahe, ob sie nicht nur willens, sondern auch fähig sind zur Innovation der innerbetrieblichen Beziehungen.

Hält man sich an die Hypothesen des Hagener Forschungsvorhabens, so stellen solche Partizipationsgruppen in der Tat das bisherige "arbeitsteilige Gegenmachtmodell" infrage, nötigen also vor allem Funktionsträger mit "eingefahrenen" Denk- und Verhaltensweisen zur Umstellung.¹ Gewiß, die Forschungsgruppe geht davon aus, daß es in der Bundesrepublik bislang kein wirklich "autonomes" Arbeitnehmerinteresse an der Mitbestimmung gab und Partizipationsinteresse nur bei einer praktischen Verkoppelung von Beschäftigungs- und Lohninteressen mit der Mitbestimmung entstehen kann:

"Das Interesse an der Mitbestimmung ist ein abgeleitetes Interesse. Es ist gekoppelt vor allem an das Interesse an sicherem Arbeitsplatz und Entlohnung. Mit der Wahl der Interessenvertreter findet

1 Die Hypothesen würden im Anschluß an zwei Mitbestimmungsuntersuchungen in einem Großbetrieb der Metallindustrie formuliert, die kurz vor (1975) und 5 Jahre nach Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 durchgeführt wurde. Vgl. dazu die Forschungsberichte von Georg/KiBler/Scholten 1981 und Diefenbacher/KiBler Nutzinger/Teichert 1984.

eine Delegation des Mitbestimmens an diese statt. Sich selbst nimmt man aus dem Handlungsimpetus der Mitbestimmung heraus." (Kießler 1987, 15)

Doch seitdem diese Beschäftigungs- und Lohninteressen durch die Rationalisierungsoffensive der Unternehmer massiv tangiert werden, folgert man, dürfte vor allem die Erfahrung technischer Innovation bei den Belegschaften den Wunsch nach direkter "Beteiligung" an der Mitbestimmung nähren:

- zum einen, weil bei technologischen Umstellungen die Defizite der repräsentativen Mitbestimmung besonders deutlich zutage-treten (vgl. §§ 90/91 Betr. VG);
- zum anderen, weil sie möglicherweise bereits durch "pseudo-partizipative" Offerten seitens der Unternehmensleitung für die Idee einer Mitwirkung an der innerbetrieblichen Entscheidungsfindung sensibilisiert worden sind.

Die (im Hinblick auf Legitimation und Überleben der Mitbestimmung für unumgänglich gehaltene) Einrichtung von Partizipationsgruppen, wird weiter angenommen, bringt neben Akzeptanz- und Kompetenzproblemen auch Organisationskonflikte mit sich, da zu den beiden "etablierten" Systemen, nämlich dem der betrieblichen Hierarchie und dem der repräsentativen Interessenvertretung, ein drittes hinzukommen soll, das die direkte Beteiligung der Belegschaften an der innerbetrieblichen Entscheidungsfindung institutionalisiert. Eingedenk der Erfahrungen mit partizipativer Arbeitsgestaltung in bundesdeutschen Betrieben (vgl. z.B. zum Peiner Modell: Fricke/Fricke/Schönwälder/Stiegler 1981) sowie nicht zuletzt die Ergebnisse der Partizipationsstudie des LEST in Aix-en-Provence (vgl. Gautrat 1980) ¹, rechnet man mit Friktionen, die nicht nur aus Funktionsüberschneidungen, sondern auch "aus dem Zusammentreffen unterschiedlicher Regelungen, an denen sich das Handeln der Akteure orientiert, und aus der funktionalen und normativen Einbindung ihrer

¹ Der Forschergruppe um Jacques Gautrat (pseud. Mothé) ging es bei diesem in fünf französischen Betrieben durchgeführten Versuch darum, die "Störeffekte" von Partizipationsgruppen für betriebliche Hierarchie und Personalinteressenvertretungssystem zu untersuchen und damit auf die Konflikte aufmerksam zu machen, die bei einer Ergänzung der beiden "etablierten" Systeme durch eine Struktur der direkten Belegschaftspartizipation zu erwarten sind.

Aktionen und Strategien" resultieren können (Kißler 1987, 18). Eine Hypothese, die ihrerseits den Rückschluß zuläßt, daß bei einer Verlängerung der Mitbestimmung auf die Arbeitsplatzebene die Interessen der Beschäftigten nur dann wirksam verteidigt werden können, wenn die Kohärenz der neuen betrieblichen "Gegen"-Machtstruktur gewährleistet ist, also zwischen Belegschaftsbasis und repräsentativen bzw. gewerkschaftlichen Interessenvertretern in Permanenz ein Konsens über Funktion und Funktionsweise der Partizipationsgruppen sowie die Bedingungen und Formen ihrer Kooperation mit den herkömmlichen Mitbestimmungsorganen besteht. Ein solcher Konsens setzt individuelle und kollektive Partizipationskompetenzen¹, ein hohes Maß an innerbetrieblicher Kommunikation sowie natürlich seitens der Betriebsräte und Vertrauensleute zunächst überhaupt die Bereitschaft zu einer neuen "Arbeitsteilung", d.h. möglicherweise zur Abtretung von Funktionen an die Partizipationsgruppen voraus. Vorleistungen, die von allen Beteiligten auf Antrieb erbracht werden könnten?

Nun, im Gegensatz zur Bundesrepublik gibt Frankreich auf solche Fragen bereits relativ fundierte, empirisch gestützte Antworten. Der Partizipationsprozeß ist in den Betrieben jenseits des Rheins mittlerweile soweit fortgeschritten, daß ein erstes Fazit gezogen werden kann - wie die Existenz einer regierungsoffiziellen "Bilanz" der Experimentierphase mit den MS-Gruppen (1982-85) eindrucksvoll belegt!

Im französischen Kontext muß unsere Problemfrage natürlich lauten:

- Welche Akzeptanz-, Kompetenz- und Organisationsprobleme implementiert das Recht auf "direkte und kollektive Mitsprache" für die französischen Gewerkschaften bzw. die (oft) von ihnen kontrollierten Personalvertreter?
- Wie gewährleisten sie, angesichts des Nebeneinanders von direktdemokratischen und repräsentativen Partizipationsformen, die Kohärenz des betrieblichen Interessenvertretungssystems?

1 Wir gehen mit Leo Kißler (1980, 148ff) davon aus, daß Partizipationskompetenzen wie die Fähigkeit zur Einordnung der eigenen Arbeitstätigkeit im betrieblichen Arbeitsprozeß, die Fähigkeit zu kooperativem und kommunikativem Handeln innerhalb der Arbeitsgruppe sowie auf übergeordneter Ebene oder zur Durchsetzung arbeitsorientierter Interessen nicht als gegeben vorausgesetzt werden können, sondern erlernbar sind.

Fragen, die in der Bundesrepublik nicht zum erstenmal diskutiert werden. Denn seit der Verabschiedung der Auroux-Gesetze wurde in der gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Literatur nicht nur auf Inhalte und Zielsetzungen der "neuen Arbeiterrechte", sondern auch auf ihre praktischen Konsequenzen und in diesem Zusammenhang auf die Problematik einer Innovation wie des Arbeitermitsprache-rechtes für die gewerkschaftliche und betriebliche Interessen-vertretung aufmerksam gemacht. ¹

1.3.1 Die Rezeption des Reformgesetzes vom 4. August 1982 in der Bundesrepublik

In der Literatur wird zunächst durchweg darauf hingewiesen, daß die Auroux-Gesetze die überkommene Struktur der Personalvertretung nicht infragestellen, sondern durch die Erweiterung der Informations-, Kontroll-, Konsultations- oder Verhandlungsrechte der bestehenden Institutionen geradezu bestätigen. Eines Interessenvertretungs-systems zugegeben, das alles andere als ein aufeinander abgestimmtes Ganzes ist ² und von daher die Frage nach seiner Kohärenz nicht überflüssig macht (vgl. zum folgenden Jansen 1982, 48ff; Jansen/KiBler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 72ff).

Formal bestehen keinerlei funktionale oder gar hierarchisierte Beziehungen zwischen den einzelnen Organen, wie bereits ihr Funktionsmodus und ihre personelle Zusammensetzung verraten:

- Die "sections syndicales" werden von den Gewerkschaften eines Betriebes frei gebildet. Ihre Vertretung nach außen erfolgt durch den Gewerkschaftsdelegierten, der von den Sektionen - im Einvernehmen mit dem Ortsverein - benannt wird. Ihre interne Funktionsweise wird durch das Demokratieverständnis des Gewerkschaftsbundes

¹ Vgl. insbesondere Müller 1985 (120ff), Lecher 1985 (347), Rehfeldt 1985 (111ff), Diefenbacher/Nutzinger 1985 (119ff), sowie die zahlreichen Beiträge von KiBler (1985ff) - zum Teil in Zusammenarbeit mit anderen Autoren: vgl. KiBler/Sattel 1985 (45ff); KiBler/Seul 1985 (133ff) und 1985a (111ff); KiBler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985 (201ff); Jansen/KiBler 1985 (84ff) und 1986 (10ff); Jansen/KiBler/Kühne/Leggewie/Seul 1986 (210ff).

² Zur Geschichte dieses - wie Peter Jansen treffend formuliert - historisch gewachsenen 'Flickwerks' vgl. u.a. Reynaud 1975 (I).

geprägt, dem sie angehören. Mit anderen Worten, die Sektionen sind unmittelbarer Ausdruck der "Gewerkschaftsdemokratie".

- Die Belegschaftsdelegierten sowie die Arbeitnehmervertreter im Betriebsausschuß - in dem der Patron oder Betriebsleiter den Vorsitz führt¹ - werden hingegen über allgemeine Wahlen ermittelt. Im Gegensatz zu den Gewerkschaftssektionen am Prinzip der "repräsentativen" Demokratie orientiert, unterliegen sie bei der Wahrnehmung ihres Auftrags aber detaillierten gesetzlichen Regelungen.

In Frankreich kann also ähnlich wie in der Bundesrepublik von einem "Dualismus" des Interessenvertretungssystems gesprochen werden.

Bedenkt man die unterschiedlichen Funktionen der repräsentativen Institutionen, so ist es gar angebracht, diesen Parallellauf von gewerkschaftlichen und gewählten Vertretungsorganen als "doppelten Dualismus" zu bezeichnen: die Belegschaftsdelegierten haben eine "konfliktorische", die Betriebsausschüsse prinzipiell eine "kooperative" Funktion!

Letztere sind mithin keine Forderungsträger, sondern als "gemischte" Interessenvertretungsorgane dem "Unternehmenswohl" verpflichtet! das heißt, die Arbeitnehmervertreter in den Ausschüssen verfügen nur über eine begrenzte Handlungsfreiheit bei der Wahrnehmung ihrer Informations- und Konsultationsrechte in wirtschaftlichen, finanziellen und sozialpolitischen Fragen (wobei das Recht auf Information noch nicht einmal in allen Fällen ein Konsultationsverfahren und die Abgabe von Stellungnahmen nach sich zieht!). Haben diese Informationen einen vertraulichen Charakter, so unterliegen sie, ähnlich wie in der Bundesrepublik die Betriebsräte, einer Schweigepflicht. Konsultationen können zwar zu Regelungen führen, die in etwa den bundesdeutschen "Betriebsvereinbarungen" vergleichbar sind, da die Personalvertreter im Ausschuß aber über kein Vetorecht verfügen - die Unternehmer sind seit 1966 lediglich verpflichtet, zu ihren Anregungen und Einwänden Stellung zu nehmen! - schreiben solche (in der Tat häufigen) Regelungen zumeist einseitige Unternehmer-

¹ Schon in Anbetracht seiner spezifischen personellen Zusammensetzung halten wir die in der Literatur zum Teil immer noch angebotene Übersetzung von "comité d'entreprise" mit "Betriebsrat" (vgl. Steinacker/Westphal 1985, Schredelseker 1985) für wenig glücklich.

entscheidungen fest.

Wenn die Mitspracherechte der Arbeitnehmervertreter weitgehend formal bleiben, d.h. die Institution in der Regel ihre "Partizipations"-Funktion nicht erfüllt, so hängt dies mit der ausgeprägten Konfliktkultur zusammen, die, nachdem nach der Befreiung von deutscher Besatzung die nationale Versöhnungsstimmung der ersten Nachkriegsjahre verfliegen war, spätestens mit Beginn des Kalten Krieges wieder Frankreichs Unternehmen polarisierte: der "restriktiven Handhabung durch die Arbeitgeber entsprach die gewerkschaftliche Benutzung der Betriebsausschüsse als Penetrationsinstrument im Unternehmen und als Plattform für die Artikulation ihrer Forderungsstrategie" (Lasserre 1985, 26). Ein Fazit, das nicht nur zu der Folgerung berechtigt, daß sich die Personalvertreter im Betriebsausschuß durch gesetzliche Regelungen oder restriktive Auslegung dieser Gesetze ihren Handlungsspielraum oft nicht einschränken lassen; es signalisiert vor allem auch, daß die Gewerkschaften, trotz der dualistischen Struktur der Personalvertretung, sehr wohl die Praxis der betrieblichen Gremienarbeit prägen können. Der Grund liegt auf der Hand: die Gewerkschaften sind vielerorts das einzige Bindeglied zwischen den einzelnen Institutionen! Gewiß, die Anerkennung einer offiziellen gewerkschaftlichen Betriebssektion wurde erst über die Streikbewegung des MAI 68 durchgesetzt. Doch die repräsentativen Syndikate hatten sich schon seit 1945/46 das Recht auf die Aufstellung von Kandidaten für die Wahlen der Belegschaftsdelegierten sowie zum Betriebsausschuß und, seit 1966, auf die Entsendung eines offiziellen, gegebenenfalls betriebsfremden Gewerkschaftsvertreters zu den Sitzungen dieser Organe gesichert.

Mit dem Einfluß auf die personelle Besetzung aber nehmen sie auch Einfluß auf die Politik dieser Organe - zumindest in größeren Unternehmen, wo sie (möglicherweise in jedem Einzelbetrieb) über eine "section syndicale" verfügen. In kleineren und mittleren Unternehmen, wo oft gar keine Sektionen bestehen, kann hingegen infolge der starken Präsenz von unorganisierten Personalvertretern in der Regel nicht von einer "gewerkschaftlichen Durchdringung" der gewählten Institutionen, geschweige denn von einer "Koordination" der betrieblichen Interessenvertretungspolitik gesprochen werden. Ein Phänomen, das vorwiegend in größeren Unternehmen (ab 200 Beschäftigten) zu beobachten ist, wo es zu einer "neuen Arbeits-

teilung" zwischen den einzelnen Organen kommt, bei der "die Belegschaftsdelegierten in der Regel eine Artikulations- und Forderungsfunktion wahrnehmen, die den Betriebsausschüssen zur Beschaffung und Erschließung sachlicher Information über die ... Betriebsführung dient, während der Gewerkschaft die entscheidende Rolle zukommt, die Arbeitnehmerinteressen über Konflikt und Verhandlung geltend zu machen und je nach Kräfteverhältnissen durchzusetzen" (Lasserre 1985,28).

Durch die Unternehmensreform von 1982 werden die Gewerkschaftssektionen nun nicht nur als Institution aufgewertet (u.a. durch die Streichung der bisher restriktiven Regelung für die Anerkennung einer Betriebsgruppe: "sections syndicales" sind jetzt in allen Unternehmen und nicht erst, wie bisher, ab 50 Beschäftigten möglich!), sondern durch die Einführung einer jährlichen Verhandlungspflicht über Löhne, Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung geradezu in ihrer integrativen Funktion und damit als "Koordinator" des betrieblichen Interessenvertretungssystems bestätigt!

Und dennoch sehen sie sich durch eben diese 'Lois Auroux' auch wie nie zuvor auf ihrem ureigenen Terrain herausgefordert: in Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation steht dem Personal erstmals das Recht zu, den Unternehmens- oder Betriebsleitungen seine Anliegen und Vorschläge direkt, also ohne Vermittlung der Gewerkschaften oder der repräsentativen Institutionen vorzubringen! Mit anderen Worten, die Linksregierung setzte nicht nur auf einen Ausbau des bestehenden Systems der industriellen Beziehungen, sondern redete gleichzeitig einer Innovation das Wort, die eindeutig mit der Logik und Struktur dieses Systems brach und damit, sollte man meinen, die Kohärenz der betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretung gefährdete. Eine "Ambivalenz" (Kißler/Seul 1985a, 111), die in der deutschsprachigen Literatur nicht übersehen wird und natürlich zu der Frage nach den Gründen für die Einführung eines solchen, für Frankreich neuartigen direkten Partizipationsrechtes veranlaßt.

A. "Modernisierung" durch Rationalisierung betrieblicher "Herrschaft"?

Zu Zielen und Funktion der Reform

Die Innovation wird durchweg im Zusammenhang mit den Bemühungen

der Linksregierung gesehen, die internationale Konkurrenzfähigkeit der französischen Wirtschaft zu verbessern und zu diesem Zwecke die in den 60er und 70er Jahren begonnene produktionstechnische und vor allem "soziale Modernisierung" der Betriebe zu forcieren. Die Mitsprachegruppen sollen demnach

- einen permanenten innerbetrieblichen Dialog institutionalisieren, der alle sozialen Akteure in die Pflicht nimmt, also auch das Management dazu nötigt, auf die Wünsche und Vorschläge des Personals einzugehen; womit "dysfunktionale", konfliktuelle Haltungen abgebaut, die allgemeine Arbeitszufriedenheit verbessert, folglich die betrieblichen Konfliktkosten gesenkt würden;
- die Arbeitenden zu "innovativem Denken und Handeln" anhalten und damit der französischen Wirtschaft bislang ungenutzte Wissens- und Erfahrungspotentiale erschließen.

Mit dieser Interpretation gedenken die meisten Autoren nicht nur den regierungsoffiziellen Verlautbarungen (Auroux 1982), sondern bereits den Positionen der "Sozialpartner" zur Reform Rechnung zu tragen, denen ein weitgehender "Modernisierungskonsens" unterstellt wird. Heißt dies, daß die Reform als eine Art "historischer Kompromiß" verstanden wird, der sowohl den Gewerkschaften als auch den Unternehmern Konzessionen abverlangt?

Die Frage wird unterschiedlich beantwortet.

Einige Beobachter neigen dazu, die Reform primär als Zugeständnis an die Arbeiterbewegung zu betrachten, andere insistieren auf ihrem "Kompromiß"-Charakter!

In einer DGB-Publikation wird die Reform den "unentwegten Anstrengungen der großen Gewerkschaftsverbände" zugeschrieben, "die Bedürfnisse der Arbeitenden angesichts der wirtschaftlich-technischen Umstrukturierungen zur Geltung zu bringen" (Gloria Müller in DIE MITBESTIMMUNG, 1985, Nr. 2/3, S. 119).

Die beiden Linkskonföderationen zumindest, die CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.) und die CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.), werteten das Mitspracherecht als Chance für jeden einzelnen Arbeitenden, "aktiv an der Gestaltung der Demokratie zu partizipieren" und somit dazu beizutragen, "die wirtschaftliche Krise zu beseitigen und das industrielle Potential des Landes zu reaktivieren, und zwar ohne daß dies auf dem Rücken der Arbeitenden geschehe". Ein Anliegen, das weitgehend identisch sei mit dem der

Linksregierung:

"Dieses Reformwerk basierte auf der Überlegung, daß ein Ausweg aus Wirtschaftskrise und Arbeitslosigkeit allein mit tatkräftiger Unterstützung der Arbeitnehmer einerseits, sowie mittels sozial verantwortlicher Kooperation der Arbeitgeber andererseits zu finden sei. Aus diesem Grunde zielten die Gesetzesvorschläge darauf, die gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Positionen der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern zu stärken, damit sich im Betrieb eine Art Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit entwickle." (a.a.O.)

Auch wenn die Reform als "neuer Ansatz zur Betriebsdemokratie" bezeichnet wird, der an die autogestionäre "Tradition" der französischen Arbeiterbewegung anknüpfe, so leistet sie doch keiner "Aufsplitterung der Kräfte oder einer Konkurrenz der Interessenvertretungsorgane" Vorschub. Nicht zuletzt der Hinweis, daß die Reform für CGT und CFTD "ein Ergebnis der langen Kämpfe (ist), die die Arbeitnehmer gemeinsam mit ihren Gewerkschaften um die Veränderung der sozialpolitischen Landschaft geführt haben" (S. 12), signalisiert, daß hier direkt-demokratische Formen der Belegschaftspartizipation das bestehende Personalvertretungssystem nicht sprengen, sondern dank gewerkschaftlicher Koordination komplettieren und ihm - angesichts der erweiterten Artikulations- und Interventionsmöglichkeiten der Arbeitenden im Produktionsprozeß - einen größeren Impact geben können. Das Mitspracherecht wird hier möglicherweise zu einem "Gewerkschaftsrecht" weiterentwickelt: die GED operierten quasi als Vorfeldorganisationen der "sections syndicales" und könnten gezielt für die gewerkschaftliche Betriebsarbeit mobilisiert werden! Eine solche Interpretation würde zweifellos mit den anderen Einschätzungen kontrastieren, die sich in der bundesdeutschen Literatur abzeichnen.

Die Mehrzahl der Beobachter besteht eher auf dem "harten ökonomischen Kern" der Reform und verbindet sie mit einer Strategie des "sozialen Managements", dessen vorrangiges Ziel die Steigerung von Produktion und Produktivität ist:

"Vor allem beinhaltet die Auroux-Reform aktuelle arbeitspolitische Zielsetzungen. Für die häufig konfliktträchtige Einführung neuer Technologien will sie auf Seiten der Arbeitenden und ihrer Gewerkschaften Akzeptanz schaffen und damit ökonomisch als notwendig erachtete Rationalisierungsmaßnahmen ermöglichen.

Nicht zuletzt aber zielt die Reform auf die (Re-)Aktivierung und Ausbeutung von technischer Phantasie und innovatorischen Qualifikationen der Arbeitenden, ohne die produktionstechnische und -organisatorische Umstellungen nicht mehr denkbar sind. Die soziale Hülle der Reform hat demnach einen harten ökonomischen Kern."

(Jansen/Kißler 1985, 82)

Mit anderen Worten, die emanzipatorische Funktion der Reform wird hier (zunächst) nicht überbewertet! Man geht davon aus, daß die Regierung "eine Reihe der wichtigsten gewerkschaftlichen Forderungen" verwirklicht, "ohne sie jedoch in ihrem ganzen Ausmaß zu akzeptieren, da sie gleichzeitig bestrebt ist, diese mit der Sichtweise und den spezifischen Interessen des Managements zu vermitteln." (Rehfeld 1985, 106)

Da die Reform gleichzeitig Ausdruck und Vehikel eines nationalen Modernisierungskonsenses sein soll, schreibt man ihr einen eindeutigen "Kompromiß"-Charakter zu:

- Die bislang noch vielerorts einen autoritären "Herr-im-Haus"-Standpunkt vertretenden Unternehmer akzeptieren die Verwandlung patronaler Macht in "verregelte und verrechtlichte Herrschaftsausübung" (Leggewie 1985, 156). Wobei die funktionale Definition der Unternehmerrolle bzw. die Definition von Rechten und Aufgaben der Belegschaften nicht allein dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben, sondern über einen "Dialog" erfolgen soll: über Verhandlungen und Verträge zwischen den zu "Sozialpartnern" avancierten betrieblichen Akteuren, die, da die Loi Auroux vom 4. August 1982 ein "Rahmen"-Gesetz ist, bezeichnenderweise auch die Modalitäten der praktischen Umsetzung des Mitspracherechtes festlegen können!
- Als Gegenleistung für diese "Rationalisierung" betrieblicher Herrschaft erhält das Patronat die Zusicherung, daß die Rationalität unternehmerischen Handelns (effizientes, gewinnbringendes Wirtschaften) nicht infragegestellt wird:

"Die von der Linksregierung konzeptierte Unternehmensreform bewegt sich in den Grenzen eines gemischt-wirtschaftlichen Systems, in dem der Staat eine Richtlinienkompetenz beansprucht (indikative Planung). Die inhaltliche Ausfüllung der Richtlinien bleibt bei wirtschaftlichen Entscheidungen den Unternehmern überlassen. Nur die Auswirkungen wirtschaftlicher Entscheidungen

sollen zum Gegenstand von Verhandlungen und Verträgen zwischen den sozialen Akteuren gemacht werden."

(Jansen/Kißler 1986, 6)

Das heißt, die Belegschaften werden dank neuer Bestimmungen zum Schutz der Persönlichkeit am Arbeitsplatz, dank der Erweiterung ihrer Informations-, Kontroll- und Konsultationsrechte sowie der Einführung direkt-demokratischer Partizipationsformen zwar mehr denn je zu einem potentiellen "Akteur betrieblicher Veränderungen" (Arbeitsminister Auroux), aber dies nicht zum Nulltarif: von ihnen wird ebenfalls erwartet, daß sie die in den "neuen" Arbeiter- und Gewerkschaftsrechten angelegten dialogisch-kooperativen Umgangsformen akzeptieren, also möglichst auf "konfliktuelle" Strategien zur Interessendurchsetzung verzichten und bei Forderungen und Vorschlägen das "Betriebswohl", mithin die produktionstechnischen "Zwänge" nicht aus den Augen verlieren!

Die Erkenntnis, daß die Reform auf eine Neugewichtung der Machtbalance in den Betrieben zielt, korrespondiert hier allerdings (noch) nicht mit der Zuversicht, daß damit eine Entwicklung vorgezeichnet ist, an deren Ende - früher oder später - die von den Parteien und Gewerkschaften der Linken heraufbeschworene "Wirtschaftsdemokratie" steht. Eingedenk der Tatsache, daß Rechtsnorm und soziale Wirklichkeit in Frankreich gerade auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen besonders deutlich auseinanderklaffen, bezweifeln die meisten Beobachter, daß alle betrieblichen Akteure auf Anhieb bei der Reform "mitziehen", also am Erfolg des Mitspracheexperiments interessiert sind.

B. Emanzipation versus Instrumentalisierung?

Zu den Möglichkeiten und Bedingungen eines gesetzeskonformen
Verlaufs der Reform

I. Die Unternehmer als Unsicherheitsfaktor: nicht geneigt zur "Kooperation"?

Es wird angenommen, daß die Unternehmer - sofern sie der Aufwertung der Gewerkschaften und des in Mitsprachegruppen (im folgenden: "MS-Gruppen") organisierten "dritten Akteurs", der Belegschaft, als

"Partner" überhaupt zustimmen - versuchen werden, die neuen gesetzlichen Bestimmungen zum eigenen Vorteil zu nutzen und sie andernfalls zu neutralisieren oder zu boykottieren.

Für eine wenigstens partielle Annahme der Reform spricht offenbar die mit der Krise des Taylorismus einhergehende "Krise der Herrschaft" im Betrieb, die sich, ähnlich wie in der Bundesrepublik, seit Ende der 60er Jahre, als auch in Frankreich die ersten Modernisierungsmaßnahmen anstanden, in zunehmender Arbeitszurückhaltung, hohen Fluktuations- und Absentismusraten, ja offenen Protesten (Mai 68!) gegen die tradierte Rationalität und Organisation des Arbeitsprozesses manifestierte. Sie inspiriert einige Beobachter zu der Frage, ob sich das Mitspracherecht nicht - als subtiles Instrument kapitalistischer Herrschaftssicherung erweisen und - vielleicht noch besser als die patronalen Formen eines partizipativen Managements (Qualitätszirkel, Gruppen des "technischen Fortschritts"...) - die betriebliche Integration der Arbeitenden gewährleisten könne. Sei nicht davon auszugehen, daß bei einer Einbeziehung der Hierarchie in die GED die "direkte und kollektive" Mitsprache zu einer Domäne des Managements werde, dem natürlich daran gelegen sein müsse, daß die Wünsche und Vorschläge der Arbeitenden nicht dem "Betriebswohl", also dem Kapitalinteresse, zuwiderlaufen? Kurz, man neigt mitunter dazu, solche MS-Gruppen als verkappte, weil staatlich verordnete Qualitätszirkel zu betrachten (vgl. Lecher 1985, 347), deren primäre Funktion darin bestehe, das Personal auf Rationalisierungsmaßnahmen vorzubereiten und ihre unsozialen Folgen akzeptabel zu machen.

MS-Gruppen liegen, wie weitaus häufiger bemerkt wird, noch aus einem anderen Grunde im Kapitalinteresse: da sie quasi einen "direkten" Dialog zwischen Belegschaften und Direktion institutionalisieren, leisten sie einer "Individualisierung" der Arbeitsbeziehungen Vor-schub (ein Trend, der sich bereits im Bereich der Lohnpolitik abzeichnet!) und bieten sich somit dazu an, humanere Formen der Arbeitsgestaltung oder andere soziale Verbesserungen an den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorganen vorbei durchzusetzen!

Mit anderen Worten, die Mitsprache könnte sich nicht nur als Pseudo-Partizipation, sondern auch noch als gezielter Versuch zur Marginalisierung der Gewerkschaften bzw. der repräsentativen Organe erweisen.

Eine Entwicklung, die möglicherweise auch dem Gesetzgeber anzu-lasten wäre. Denn die Loi Auroux vom 4. August 1982 ist, wie ge-sagt, ein Rahmen-Gesetz, das dem Unternehmer einen beträchtlichen Interpretations- und Handlungsspielraum beläßt, der ihm ebenso die Möglichkeit zur Kooperation wie zur Verweigerung bzw. Instrumentali-sierung der Reform im Eigeninteresse einräumt. Im letzten Falle, so darf gefolgert werden, würde er es darauf anlegen, sich die Koexistenz dreier konkurrierender Demokratie-Modelle zunutzezumachen: indem er die "Arbeiterdemokratie" gegen die "repräsentative" und die "Gewerk-schaftsdemokratie" ausspielt. Die Folgen dieses "coups" l~~ä~~gen auf der Hand: die Kohärenz der Arbeitnehmerinteressenvertretung, mithin die Koordinationsfunktion der Gewerkschaftssektionen wäre dahin, die betriebliche "Gegenmacht" erschüttert!

Hypothesen, die einen nicht ganz gesetzskonformen Verlauf der Reform unterstellen, signalisieren aber zumeist noch einen zweiten oder gar dritten Unsicherheitsfaktor, der den Erfolg des Mitspracheexperiments vereiteln oder zumindest verzögern könnte: die Gewerkschaften, ja möglicherweise die Belegschaften selbst!

II. Die Gewerkschaften in der "Krise":

zu schwach zur Durchsetzung der Reform und/oder unfähig zum
"Dialog"?

Es bestehen Zweifel, ob die Gewerkschaften kräftemäßig überhaupt dazu in der Lage sind, eine Reform wie die Arbeitermitsprache praktisch, also gegebenenfalls gegen unternehmerischen Widerstand durchzusetzen. Wenn nämlich in Frankreich in puncto Arbeitsbeziehungen Rechtsnorm und soziale Realität vielerorts auseinanderklaffen, so nicht zuletzt deshalb, weil "entgegen der Legende von der angeblich besonders großen Kampfkraft der französischen Gewerkschaften, deren Möglich-keiten zu effektiver Durchsetzung betrieblicher Arbeitnehmerrechte von Fall zu Fall recht unterschiedlich, ~~im~~ allgemeinen aber sehr schwach sind" (Rehfeldt 1985, 107). Auch wenn die Gewerkschaften

mitunter stärker eingeschätzt werden als hier,¹ so sind sich die meisten Beobachter doch einig, daß schon strukturelle Phänomene des französischen Syndikalismus wie der geringe Organisationsgrad oder die "Zersplitterung" in antagonistische Richtungsgewerkschaften sich als Handicap erweisen, nämlich dazu führen können, daß der gewerkschaftlichen Aktion die zur Durchsetzung der Reform notwendige Geschlossenheit fehlt - bereits mangels einheitlicher Rezeption der Arbeitermitsprache durch die einzelnen Organisationen! Es wird nachgewiesen (vgl. Seul 1984, 120ff; Kißler/Seul 1985, 128ff), daß die großen repräsentativen Gewerkschaftsbünde zum Teil sehr unterschiedliche Vorstellungen von einer Unternehmensreform haben und sich bezeichnenderweise nicht einig sind, ob die innerbetriebliche Demokratisierung primär durch Belegschaftspartizipation oder durch erweiterte Kompetenzen für die Gewerkschaftssektionen angestrebt werden soll.

Demnach

- orientiert sich der den Sozialisten ideologisch am nahestehendste Bund, die CFDT, bereits seit den frühen 70er Jahren am Modell der "Arbeiterselbstverwaltung", d.h. plädiert für Werkstatt- und Abteilungsräte auf dem öffentlichen Sektor sowie für "direkte" Mitspracherechte der Belegschaften in der Privatwirtschaft; dabei schreibt ~~er~~ den Gewerkschaften eine eher "pädagogische" als dirigierende Rolle zu: sie sollen gezielt Verantwortungsbewußtsein, Selbstinitiative und Selbstorganisation, kurz die zur künftigen "autogestion" unerläßlichen individuellen und kollektiven Qualitäten entwickeln;
- möchte die der Kommunistischen Partei, aber auch Teilen des linken Flügels der Sozialistischen Partei nahestehende CGT Formen direkter Belegschaftspartizipation konsequenter als die CFDT in das bestehende Personalinteressenvertretungssystem "integriert sehen; sie verbindet eine "Demokratisierung" der Wirtschaft seit jeher primär mit einer Stärkung der gewerkschaftlichen Kontrolle von Leitung

¹ Die Gewerkschaftspolitik in Frankreich ist weitaus funktionaler und pragmatischer als hierzulande oft angenommen wird; wozu letztlich auch die aus der Streikstatistik abgeleitete Erkenntnis paßt, daß die Arbeitenden im Nachbarland im Vergleich zu ihren Kollegen in anderen westlichen Industriestaaten nur eine mittlere Arbeitskampfleidenschaft an den Tag legen. Vgl. Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 96ff, 143.

und Verwaltung der Betriebe;

- bezweifelt die eher auf Distanz zur Linksregierung gehende sozialdemokratisch-"reformistische" CGT-FORCE OUVRIERE nicht nur die ökonomische, sondern auch die soziale Effizienz direkt-demokratischer Innovationen, implizieren sie doch für sie zwangsläufig eine Reduzierung gewerkschaftlicher Kompetenzen und damit eine Beeinträchtigung ihres Anspruchs, die Gesamtheit der Lohnabhängigen zu vertreten sowie die Verbesserung von Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen auf dem Verhandlungsweg durchzusetzen: sie akzeptiert folglich nur eine Erweiterung der Befugnisse der bestehenden Arbeitnehmerorgane.

Hierbei aber handelt es sich nur um Grundsatzpositionen der Konföderationen, die möglicherweise von den Basissyndikaten ... gar nicht beherzigt werden! Die gewerkschaftliche Praxis lehrt (vgl. u.a. Borzeix 1980, 347ff; Kißler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 133), daß sich die Betriebssektionen keineswegs immer an die Verlautbarungen oder gar Direktiven ihres jeweiligen Dach- oder Industrieverbandes halten. Aufgrund ihrer Organisationsschwäche, die ihrerseits wiederum eine Folge des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades in Frankreich (zwischen 15 und 18 %) sowie der "pluralistischen" Struktur des Syndikalismus ist, sehen sie sich genötigt, vor Ort zunächst den Standpunkt ihrer "Klientel" zu vertreten. Da deren Zusammensetzung oft weniger ideologisch als sozio-professionell determiniert ist, können bereits berufs- und berufsgruppenspezifische Interessen sowie betriebs- oder branchenspezifische Faktoren über eine Abnahme oder Ablehnung des Reformangebotes entscheiden. Womit bewiesen wäre, daß der alte Metiersyndikalismus bis in unsere Tage nachwirken kann.¹ Mit anderen Worten, eine Gewerkschaft, die im Unternehmen A die Fach- und Vorarbeiter, im Unternehmen B die angelernten Arbeiter und im Unternehmen C das Rahmen- und Führungspersonal vertritt, legt möglicherweise in der Praxis drei unterschiedliche Haltungen gegen-

1 Daß Metierbewußtsein sich nicht in der rein "ökonomischen" Verteidigung bestimmter, aus der handwerklichen Produktion überkommener Statusgarantien erschöpfen muß, sondern sehr wohl auch "Klassenbewußtsein" implizieren kann, hat in Frankreich vor allem Daniel Segrestin (vgl. u.a. 1975, 1981, 1985) nachgewiesen. Er machte in klassischen CGT-Föderationen wie den Werftarbeiter- und Druckergewerkschaften "communautés pertinentes", regelrechte historisch gewachsene (Rest-)Strukturen kultureller Autonomie am Arbeitsplatz aus.

über dem Mitspracherecht an den Tag. Mithin ist nicht auszuschließen, daß einerseits ein Teil der Sektionen von FORCE OUVRIERE - ungeachtet des Protestes ihres Dachverbandes gegen "unverantwortliche" in Sachentscheidungen inkompetente" und politisch "manipulierte" Versammlungen auf Werkstatt- oder Büroebe - die Innovation "annimmt", andererseits Betriebsgruppen prinzipiell reformfreudiger Bünde wie der CGT oder der CFTD kein übermäßiges Interesse an der Mitsprache zeigen.

Wenn solche Unwägbarkeiten Zweifel am Impact der gewerkschaftlichen Aktion in Sachen 'Mitsprache' aufkommen lassen, so gewiß, weil davon ausgegangen wird, daß die Gewerkschaften infolge kräftemäßiger Zersplitterung und eventuell widersprüchlicher Haltungen gegenüber der Reform vielerorts keine "Gegenmacht" bilden, die die Unternehmensleitungen daran hindern kann, die MS-Gruppen zu boykottieren, zu umgehen oder im Eigeninteresse zu instrumentalisieren. Doch ein solch ungleiches Kräfteverhältnis wird nicht einfach als "strukturell" vorgegeben, mithin als reine Konsequenz des französischen Gewerkschaftspluralismus betrachtet, sondern sehr stark "konjunkturellen" Phänomenen, wie der schweren Organisations- und Orientierungskrise der dominanten Linksgewerkschaften zugeschrieben.¹

Tabelle 1: Mitgliederbestand französischer Gewerkschaften und Organisationsgrad der Lohnabhängigen 1967-1982

	1967	Index	%	1975	Index	%	1980	Index	%	1982	Index	%
Beschäftigte (in 1000)												
- insgesamt	19.911	100	-	21.678	109	-	22.985	115	-	23.132	116	-
- Lohnarbeiter	14.100	100	-	17.081	121	-	17.887	127	-	17.816	126	-
- Arbeitslose	296	100	-	736	240	-	1.391	470	-	1.787	604	-
- Lohnarbeiter und Arbeitslose	14.396	100	-	17.817	124	-	19.278	134	-	19.603	136	-
Gewerkschaftsmitglieder insgesamt (in 1000)	4.184	100	-	4.778	114	-	4.493	107	-	4.350	104	-
Organisationsgrad (in %)	29,1	-	-	27,9	-	-	23,3	-	-	22,2	-	-
CGT	1.942	100	46,4	1.790	92	37,5	1.450	75	32,3	1.200	62	27,6
CFTD	711	100	16,9	1.067	150	22,3	963	135	21,4	960	135	22,1
zusammen	2.653	100	63,3	2.857	108	59,8	2.413	91	53,7	2.160	81	49,7
CGT-FO	790	100	18,9	901	114	18,9	1.000	127	22,3	1.100	139	25,3
CFTC	100	100	2,4	200	200	4,2	250	250	5,6	260	260	6,0
zusammen	890	100	21,3	1.101	124	23,1	1.250	140	27,9	1.360	153	31,3
CGC	250	100	6,0	300	120	6,3	300	120	6,7	300	120	6,9
FEN	391	100	9,3	520	133	10,9	530	136	11,8	530	136	12,2
zusammen	641	100	15,3	820	128	17,2	830	130	18,5	830	130	19,1
total	4.184	100	100	4.778	114	100	4.493	107	100	4.350	104	100
Zum Vergleich BRD												
Abhängig Beschäftigte	20.933	100	-	23.088	100	-	23.849	114	-	23.288	116	-
Gewerkschaftsmitglieder (DGB-DAG) (in 1000)	6.889	100	-	7.835	114	-	8.377	122	-	8.350	121	-
Organisationsgrad (in %)	32,9	-	-	33,9	-	-	35,2	-	-	34,5	-	-

Quelle: Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 223 (Berechnungen anhand der Gewerkschaftspresse)

¹ Zur Ende der 70er Jahre anlaufenden Diskussion über die Gewerk-

Wenn CGT und CFDT, wie Tabelle 1 signalisiert, seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre schwere Mitgliederverluste¹ und einen zahlenmäßigen Rückgang ihrer Betriebssektionen zu beklagen haben, so in der Tat nicht nur aufgrund der Beschäftigungskrise in ihren Industriearbeiter-Bastionen (Stahl-, Eisen-, Kohle- oder Textilbranchen)² oder des infolge zunehmender Arbeitsmarktsegmentierung zurückgehenden Einflusses der Facharbeiter, ihres militanten Kerns. Die Organisationskrise resultiert sehr wohl auch aus einem Vertrauensverlust, den die Linksgewerkschaften bei vielen ihrer Mit-

schafts-krise in Frankreich vgl. u.a. Moynot 1979, sämtliche Beiträge in Heft Nr. 40 von ESPRIT (April 1980), Landier 1981, Ross 1984, CFDT 1984 b ... sowie aus deutscher Sicht Jansen/KiBler Kühne/Leggewie/Seul 1986.

- 1 Die CGT, die nach der Befreiung von deutscher Besatzung im II. Weltkrieg fast 6 Millionen Mitglieder zählte, aber in den Jahren des Kalten Krieges (u.a. infolge der Abspaltung der CGT-FORCE OUVRIERE) auf 1,6 Millionen Anhänger (1959) schrumpfte, registrierte zwar bis Mitte der 70er Jahre wieder Zuwächse, doch seit 1975/76 (2,3 Millionen) nimmt die Zahl ihrer Mitglieder kontinuierlich ab.
Die letzten offiziellen Angaben von 1985 für das Jahr 1983 (1,6 Millionen Mitglieder, davon 200.000 Rentner) werden gar öffentlich diskutiert: LE MONDE rechnet am 19. November 1985 vor, daß die CGT 1983 lediglich noch 888.000 aktive Mitglieder zählte.

Die CFDT verfügt mit 830.000 Mitgliedern (1985) heute zwar über eine stärkere Basis als 1964 bei ihrer Gründung (d.h. der Abspaltung von dem christlichen Gewerkschaftsbund CFTC), doch auch sie registrierte eine schwere Baisse: bereits zwischen 1978 und 1980 schrumpfte ihr Potential um fast 10 %!

Allein die "reformistischen" Organisationen geben an, keine gravierenden Einbußen erlitten zu haben. Die CGT-FORCE OUVRIERE zählt nach wie vor etwa 1 Million, die CFTC etwa 250.000 und der Gewerkschaftsbund der "cadres", die CGC, rund 300.000 Mitglieder.

Sämtliche Zahlenangaben nach Kowalsky 1986, 104f.

- 2 Die CGT selbst gibt an, wegen Massenentlassungen und Betriebsstillegungen allein in der krisenerschütterten Metallbranche fast 30 % ihrer Mitglieder verloren zu haben: 1974 zählte ihr Metall-Arbeiter-Verband, der fast ein Fünftel der CGT-Basis stellt, noch 420.000 Mitglieder, 1982 nur noch 280.000!
Eine ähnliche Schrumpfung mußten die Metaller der CFDT hinnehmen: von 145.000 (1976) auf unter 100.000 Mitglieder (seit 1981).
Zum Vergleich: im gleichen Zeitraum blieb die IG Metall mit 2,2 Millionen Mitgliedern stabil.

Zur betrieblichen Präsenz der repräsentativen Gewerkschaften vgl. die Dokumente 7 und 8 im Anhang, S. 634 ff.

glieder und Wähler hinnehmen mußten.¹ Ihr klassenkämpferischer, seit der Existenz eines "Gemeinsamen Regierungsprogramms" von Kommunisten und Sozialisten (1972) auf eine baldige gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformation abhebender "politischer" Diskurs kontrastierte zu sehr mit ihrem im Verlaufe der Wirtschaftskrise immer deutlicher zutage tretenden praktischen Unvermögen vor Ort, eine Befriedigung der unmittelbaren Lohnabhängigen-Bedürfnisse durchzusetzen, nämlich Betriebstillegungen, Massenentlassungen oder De-

1 Vor allem drei Indikatoren signalisieren die Legitimationskrise von CGT und CFDT (vgl. Landier 1981, passim; Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, (233ff); Kowalsky 1986, (106f):

- ihre Imageverschlechterung:

qualitative Studien und repräsentative Umfragen zwischen 1978 und 1983 (vgl. CFDT-AUJOURD'HUI Nr. 61, 1983, S. 47ff; Landier 1981, 418ff) ist zu entnehmen, daß der (im Prinzip nicht gewerkschaftsfeindliche) Franzose den großen Organisationen, die im Gegensatz zu den deutschen Gewerkschaften keine Service-Leistungen anbieten, häufig vorhält, ihre klassische Schutz- und Vertretungsfunktion zugunsten eines "politischen" Kalküls zu vernachlässigen, das entweder parteitaktischen Überlegungen gehorcht oder auf "Macht"-Erweiterung für die konföderale "Zentrale" ziele, für "bürokratische" Apparate also, denen viele Befragte so fern stehen wie Staat oder Patronat;

- die Zugewinne von FORCE OUVRIERE und anderen reformistischen Gewerkschaftsbünden bei den Betriebs- und Sozialwahlen: die nachstehende Tabelle dokumentiert den schwindenden Einfluß von CGT und CFDT sowohl bei Wahlen auf lokaler als auch überlokaler Ebene. 1983 - wohlgemerkt zur Zeit einer Linksregierung! - erhielten die reformistischen Bünde zum ersten Male bei einem nationalen Wahlgang (für die Arbeitsschiedsgerichte) mehr Stimmen (53 %) als die Linkskonföderationen!

Tabelle 2: Wahlergebnisse der französischen Gewerkschaftsbünde 1947 bis 1983 (Anteile in %) (Anteile in %)

Gewerkschaftsbund	C.G.T.	F.O.	C.F.D.T.	C.F.T.C.	C.G.C.	Andere/Nicht-organisierte	C.G.T. und C.F.D.T.	"Reformistischer Block"
Sozialwahlen								
1947		59,2		26,3	-	14,5		
1950	43,5	15,2		21,3	-	20,0		
1955	43,0	16,2		20,9	-	19,9		
1962	44,3	14,7		21,0	4,7	16,3		
Betriebskomitees								
1966/67	48,9	7,9	18,6	2,3	4,1	18,2	67,5	23,5
1977/78	38,1	9,6	20,3	2,9	6,1	22,9	58,4	41,6
1978/79	36,7	10,0	20,5	3,0	6,3	23,5	57,2	42,8
Schiedsgerichte								
1979	42,2	17,4	23,1	6,9	5,2	5,0	65,5	34,5
Betriebskomitees								
1981	32,0	9,9	22,3	2,9	6,1	26,3	54,3	45,7
1982	32,3	11,7	22,8	2,9	7,0	23,2	55,1	44,9
Schiedsgerichte								
1982	36,8	17,8	23,5	8,5	9,6	3,8	60,3	39,7
Betriebskomitees								
1983	28,5	11,1	21,9	4,0	6,5	27,5	50,4	49,6
Schiedsgerichte								
1983	28,1	25,5	18,3	12,2	15,9	-	46,4	53,3

Quelle: Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 238

qualifizierungen zu verhindern, die Kaufkraft von Löhnen und Gehältern zu erhalten oder die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Gewerkschaften mußten sich vorhalten lassen (vgl. u.a. Groux / Lévy 1984, 107f), über punktuelle, d.h. lokal begrenzte Erfolge im Kampf gegen die Krise (LIP, MANUFRANCE ...) nicht hinausgekommen zu sein, also keine globalen oder branchenspezifischen Konzepte zur Kontrolle der industriellen Umstrukturierungen und produktionstechnischen Umstellungen parat gehabt, geschweige denn konkrete Alternativen zur staatlichen und patronalen Modernisierungspolitik entwickelt zu haben. Ein "dysfunktionales" Verhalten, das dazu führen sollte, daß Frankreichs Arbeiterschaft im zunehmenden Maß auf Distanz zu den Linksgewerkschaften und ihrer "konfliktorischen" Strategie ging und sich stärker als bisher "kooperativen" Organisationen wie FORCE OUVRIERE zuwand, die sich, da sie die "Politik" den Parteien überlassen, eher auf die Wahrnehmung klassisch-gewerkschaftlicher Schutz- und Vertretungsfunktionen beschränken.¹

- nachlassende Streik- und Arbeitskampfkaktivitäten:

Betrachtet man den Streik als Hauptindikator für eine konflikto-
rische Gewerkschaftspolitik, so bringt die Statistik auch hier
den Legitimationsverlust der Linksgewerkschaften zum Ausdruck:
seit 1975 ist die Zahl der bestreikten Betriebe sowie der
Streikenden kontinuierlich zurückgegangen. Die Zahl der jähr-
lichen Streiktage sank innerhalb eines Jahrzehnts von 5 auf
1,3 Millionen! (Kowalsky 1986, 107). Diese Entwicklung wird
nicht nur der Wirtschaftskrise, d.h. erhöhten Streikrisiken und
zunehmendem Disziplinierungsdruck in den Betrieben, sondern nicht
zuletzt der geringer werdenden Mobilisierungsfähigkeit der Ge-
werkschaften zugeschrieben: nationalen "Aktionstagen" der CGT -
generalstreikartigen Aktionen mit politischer Zielsetzung -
die noch in den 70er Jahren einem "Massen"-Protest gegen die
Austeritätspolitik unter Giscard d'Estaing/Barre gleichkamen,
war einige Jahre später im Kampf gegen das Krisenmanagement
der Linksregierung keine Breitenwirkung mehr beschieden.

1 Die Opposition zwischen einerseits "klassenkämpferischen"/"revolu-
tionären" oder "konfliktorischen" Syndikaten sowie andererseits
"reformistischen" oder "kooperativen" Organisationen soll nicht
darüber hinwegtäuschen, daß in Frankreich alle Gewerkschaften
"reformistisch" geprägt sind (vgl. Reynaud 1981), weil sie im
Spannungsfeld zwischen Konflikt und Verhandlung häufig eine
regelrechte "Arbeitsteilung" praktizieren: langjährige Beobach-
tungen (vgl. Lozier 1979) ergaben, daß CGT und CFDT oft für die
Auslösung und Organisation von Arbeitskonflikten sorgen, den
"reformistischen" Syndikaten aber die Verhandlung des Konfliktes,
zumindest den Vertragsabschluß überlassen, der, auch wenn er nur

Versäumnisse, die einhergingen mit dem Verzicht auf organisationsinterne Reformen, die den französischen Syndikalismus der gewandelten Arbeitsmarktstruktur und den dadurch ausgelösten neuen sozio-kulturellen Trends "anpaßten". Obwohl infolge der massenhaften Beschäftigung weiblicher und ausländischer Arbeitskräfte sowie der im Verlaufe der Wirtschaftskrise rasch zunehmenden Zahl von Arbeitenden mit prekärem Status (Teilzeitbeschäftigte - vor allem der jüngeren Generation!) die Neugewichtung der Komponenten der "Arbeiterklasse" schon in den 70er Jahren nicht mehr zu übersehen war, blieben Diskurs, Organisations- und Aktionsformen der Gewerkschaften noch weitgehend auf den männlichen (französischen) Facharbeiter mittleren Alters zugeschnitten (vgl. u.a. Adam 1983, 57).

Ein "kulturelles Modell", mit dem sich die "neuen" Beschäftigungskategorien nur bedingt identifizieren konnten und das sie folglich - wie bereits vorher viele "cadres" (Meister, Vorarbeiter, Ingenieure, Techniker oder sonstige (hoch)qualifizierte Angestellte - auf Distanz zu den Gewerkschaften hielt. Eine Einschränkung der Rekrutierungsmöglichkeiten aber kam quasi einer Spaltung des "Arbeitskollektivs" gleich und mußte Aktionen zur Durchsetzung "gemeinsamer" Interessen erschweren.¹

von einer oder mehreren "minoritären" repräsentativen Organisationen unterzeichnet wird, dennoch für alle betroffenen Arbeitnehmer rechtsverbindlich ist. Ein Verfahren, das sowohl für die Kontrakt-, als auch für die Nicht-Kontraktgewerkschaften von Vorteil ist: erstere profilieren sich als "pragmatische" Syndikate und weisen ihre Existenzberechtigung nach; letztere bestätigen ihr anti-kapitalistisches Image und halten sich - da sie sich nicht durch eine Vertragsunterzeichnung in die Pflicht nehmen lassen - die Möglichkeit offen, sobald es das Kräfteverhältnis erlaubt, weitergehende Forderungen zu stellen! Zudem darf nicht übersehen werden, daß FORCE OUVRIERE im Gegensatz zu Gewerkschaften sozialdemokratisch-reformistischen Typs sehr wohl auf der Realität des Klassenkampfes beharrt - auch wenn sie als "unpolitischer" Gewerkschaftsbund kein eigenes Projekt zur Überwindung der Klassengegensätze entwickelt.

¹ Ein Erklärungsansatz, der vor allem in CFTD-Kreisen zu hören ist (vgl. Landier 1981, 393ff, CFTD 1984 b, 27ff) und an die Argumentation der "Bielefelder Autoren" in der Bundesrepublik (vgl. Heinze u.a. 1981) erinnert: demnach wirken sich rationalisierungs- und konkunkturbedingte Schrumpfungs- und Umschichtungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt krisenverschärfend aus, wenn sie sich in die gewerkschaftliche Organisation "hineinverlagern" und ihren

Zum Verlust der Glaubwürdigkeit von CGT und CFDT trug, wie in der deutschsprachigen Literatur betont wird,¹, nicht zuletzt die Tatsache bei, daß die Linkskonföderationen die mit der Automatisierungs- und Rationalisierungswelle der 70er Jahre zunehmende Sensibilität der Belegschaften für arbeitsplatzbezogene Probleme allzu lange

Vertretungsanspruch untergraben sowie individualistischen und korporatistischen Haltungen Vorschub leisten, die die (angenommene) "Einheit des Arbeitskollektivs" gefährden! Vgl. dazu auch Deppe 1984.

Eine Konzeption, die bekanntlich nicht von allen geteilt wird. Die "Frankfurter" Autoren z.B. gehen davon aus, daß der "Zwiespalt zwischen formaler Einheit und beruflich-sozialer Differenzierung ... zur Substanz der Gewerkschaftsbewegung" gehört, d.h. die Segmentierung des Arbeitsmarktes "keinen von außen auf die Gewerkschaften einwirkenden Störfaktor, sondern Grundlage und wesentliche Erfolgsvoraussetzungen ihres Handelns bildet" (Deutschmann 1981, 517).

Ein berufsspezifisches "Kollektiv"-Bewußtsein wird hier quasi mit sozio-kultureller Autonomie gleichgesetzt, das die Betroffenen in die Lage versetzt, "berufliche", mithin nicht einfach austauschbare Arbeitskraft zu verweigern. Da der Übergang vom spezifischen Organisationsprinzip der Facharbeiter zum allgemeinen Industrieverband (folglich die "Vereinheitlichung" der Gewerkschaftsbewegung) als "Prozeß der Anpassung gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen an die durch die kapitalistische Dynamik vorangetriebene Mechanisierung und Standardisierung des Arbeitsprozesses begriffen wird" (S. 514), überrascht es nicht, daß "konservativen" Verhaltensweisen, wie dem Festhalten an überkommenen Arbeitsplätzen, Qualifikationen oder Lohnstrukturen, auch ein klassenkämpferischer Charakter zugeschrieben wird, da sie "Elemente (enthalten), die der Verwertungslogik des Kapitals strukturell zuwiderlaufen" (ders. 1981a, 155).

In Frankreich würde vor allem Segrestin mit einer solchen These konform gehen (vgl. oben S. 49¹). Er weist am Beispiel der CGT nach, die es als "natürliche Aufgabe" ansehe, die Funktionen der "Integration" zwischen beruflicher und Klassensolidarität wahrzunehmen" (1975, 61), daß ein angepaßter Metiersyndikalismus, wie ihn das Industrieverbandsprinzip gewährleiste, auch zur Organisationsform "proletarisierter" Branchen mit einem hohen Anteil ungelernter und angelernter Arbeiter werden kann (vor allem in der Metallindustrie, bei den staatlichen Eisenbahnen oder in Energieversorgung bei EDF/GDF). Allerdings gibt er zu, daß solch subkulturelle "communautés pertinentes" (wie z.B. die Arbeits- und Überlebenskämpfe in Longwy und anderen traditionellen lothringischen Industrierevierern zeigen!) nicht ausreichen, um Rationalisierungsoffensiven dauerhaft zu widerstehen.

¹ vgl. zum folgenden vor allem Kißler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 191ff; Jansen/Kißler /Kühne/Leggewie/Seul 1986, 179 ff.

unterschätzten,¹ ihr zumindest nicht mit konkreten Lösungsvorschlägen oder gar einer "Strategie" zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation Rechnung getragen hatten.² Ganz im Gegensatz zu den Unternehmern, denen bescheinigt wird, in einer Reihe von Betrieben neue Formen der Arbeitsgestaltung eingeführt zu haben, die dem Bedürfnis der Belegschaften nach Mitwirkung an der Entscheidungsfindung und nach mehr "Verantwortung" im Arbeitsprozeß entgegenkamen und ... in keinem Strategiekonzept oder Forderungskatalog der Gewerkschaften vorgesehen waren! Aus gutem Grund: CGT und CFDT gingen davon aus, daß die technisch-organisatorischen Bedingungen der Produktion weitgehend durch die Logik der Kapitalverwertung determiniert, also sozusagen "neutral" seien, mithin qualitative Verbesserungen von Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen antikapitalistische Strukturveränderungen voraussetzten, die die "Ausbeutungs-" (CGT) und "Entfremdungs-" Mechanismen (CFDT) in der Arbeit außer Kraft setzten oder zumindest einschränkten. In Erwartung einer baldigen Regierungsübernahme durch die Linksparteien und umfassender wirtschaftlicher und gesellschaftlicher "Strukturreformen", gaben sie sich zwischen 1972 und 1977 weitgehend damit zufrieden, in ihren Forderungskatalogen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen anzumahnen und Arbeitskämpfe mit anti-tayloristischer Zielsetzung ... in klassischer Manier zu beenden: etwa mit der Durchsetzung von Zulagen und Lohnerhöhungen oder von Höhergruppierungen, aber nur in seltenen Fällen ... mit einer Veränderung der Arbeitsstruktur!

Wenn sie sich schließlich doch Gedanken machten über ein "offensives" Vorgehen auf diesem Terrain, also allmählich einräumten, daß Produktionstechniken bzw. Arbeitsbedingungen das Ergebnis gesellschaftlicher Interessenauseinandersetzungen, sozusagen "sozial gestaltbar" sind, und, unabhängig von jeder gesamtgesellschaft-

1 Daß sich in den 70er Jahren, als die Gewerkschaftszentralen noch einen ungebrochenen Glauben an die Segnungen der (in ihren Augen von Natur aus "neutralen") Technik manifestierten, in den Reihen der Arbeitenden längst Skepsis gegenüber der technologischen Entwicklung breit machte, belegt u.a. eine Längsschnittuntersuchung von Claude Durand (1980, 4ff).

2 Grundlegend für diese Aussagen sind die z.T. emirisch belegten Thesen von Anni Borzeix (1980) sowie die Beobachtungen von Jacques Gautrat-Mothé (vgl. Mothé 1973, 1980; Gautrat 1983).

lichen Transformation, sehr wohl eine spezifische gewerkschaftliche "Strategie" lohnen, so unter dem Eindruck vor allem zweier Erfahrungen:

- zum einen, weil die "neo-paternalistischen" Partizipationsstrategien in einer Reihe mittlerer und größerer Betriebe mit hohem Technologie- und Qualifikationsniveau bei den Belegschaften "ankamen", mithin Patron oder Management in die Lage versetzten, "Arbeitspolitik an den Gewerkschaften vorbei zu institutionalisieren und auf diese Weise für neue Schübe der Automatisierung und Rationalisierung Konsens zu bilden" (Leggewie 1985, 161);
- zum anderen, weil nach dem Auseinanderbrechen der "Linksunion" (1972 bis 1977/78) und der neuerlichen Wahlniederlage der Linksparteien im Frühjahr 1978 (Parlamentswahlen) die eigene "Strategie" zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Demokratisierung des Arbeitslebens hinfällig geworden, zumindest für viele Beschäftigte nicht mehr glaubhaft war: die Auswirkungen der "politischen" Desillusionierung breiter Schichten der arbeitenden Bevölkerung waren zu spürbar (nachlassende Streikfreudigkeit, sinkende Mitgliederzahlen ...), als daß man sich wie bisher mit der Ankündigung zufrieden geben konnte, der tradierten Rationalität der Arbeit und ihren "Konsequenzen" (Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation!) werde nach der (Ende der 70er Jahre in weite Ferne gerückten) Regierungsübernahme durch die Linke dank umfassender "Struktur"-Reformen wirksamer zu Leibe gerückt als im Rahmen "systemimmanenter" Arbeitspolitiken.¹

1 Zur Problematik der Bindung von Richtungsgewerkschaften an politische Parteien vgl. u.a. Lecher 1981, 88ff.

Jacques Kergoat (1982), Georges Ross (1984) und andere Analytiker der Gewerkschaftskrise führen den rapiden Mitgliederverlust der CGT gar primär auf ihre KPF-Fixiertheit, d.h. auf die Tatsache zurück, daß sie 1977/78 den von den Kommunisten herbeigeführten Bruch der Linksunion billigte und auf gewerkschaftlicher Ebene durch die Aufkündigung der Aktionseinheit mit der CFDT (1979) nachvollzog: "Ganz offensichtlich hat die CGT die latente Unterstützung, die sie der politischen und gewerkschaftlichen Spaltung gewährte, am teuersten in den großen Arbeiterregionen bezahlt, also da, wo es noch ein kollektives Arbeiterbewußtsein gibt" (Kergoat in LE MONDE vom 8. Juni 1982).

Die CGT rechtfertigt ihre Haltung, indem sie der gewerkschaftlichen Aktionseinheit der Jahre 1966-1979 zu einem Gutteil den "Verlust

Mit anderen Worten, während in der Bundesrepublik von einer Krise der "kooperativen" Politik gesprochen wird, steht in Frankreich die "konfliktorische" Strategie der Gewerkschaften zur Diskussion. Bedenkt man, einerseits, die Organisationskrise und die Loyalitätsverluste von CGT und CFDT sowie, andererseits, die Zugewinne der reformistischen Gewerkschaftsbünde bei Betriebs- und Sozialwahlen, so liegt die Folgerung nahe, daß die im Verlaufe der Krise immer stärker segmentierte französische Arbeiterschaft weniger denn je für klassenkämpferische, den "sozialen Fortschritt" über gesellschaftliche Transformation anstrebende Gewerkschaften als für die "Fraktion der Besitzstandswahrer" optiert die, wie FORCE OUVRIERE (im folgenden: FO) ihre Forderungen nicht in volkswirtschaftliche Strategien "verpacken". Die Frage, ob CGT und CFDT dank einer resoluten "Resyndikalisierungs"-Strategie (d.h. nicht nur der Rückbesinnung auf ihre genuin gewerkschaftlichen Aufgaben und Handlungspotentiale, sondern auch der verstärkten Entwicklung eigener Alternativen zur Industrie- und Technologiepolitik) das verlorene Terrain zurückerobert haben, wird durchweg verneint. Man weist im Gegenteil darauf hin, daß die beiden Konföderationen neue gravierende Image- und Mitgliederverluste hinnehmen mußten, nachdem Sozialisten und Kommunisten, denen 1981 doch noch die Regierungsübernahme geglückt war, die ihnen unterstellte Fähigkeit einer arbeitnehmerorientierten Krisenbewältigung nicht überzeugend unter Beweis stellen konnten und damit die ihre Wirtschafts- und Sozialpolitik (auch ihre ersten "Austeritäts"- Maßnahmen, etwa den Preis- und Lohnstopp von 1982) mittragenden Gewerkschaftsbünde in den Augen der arbeitenden Bevölkerung erneut kompromittiert hatten. Die Tatsache, daß sich zum erstenmal in der Geschichte des französischen Syndikalismus eine (auch nur kurzfristige) Verschiebung des politischen Kräfteverhältnisses zugunsten der Linken nicht, wie nach der Befreiung von deutscher Besatzung im II. Weltkrieg oder zur Zeit der Volksfront (1936), in einer erhöhten Organisations-

ihrer organisatorischen Identität" anlastet! Ihr wesentliches Argument: die Allianz mit der CFDT habe sie zu einer Rhetorik genötigt, die keineswegs immer ihrer Ideologie entsprach. Womit sie ihre Aufgabe als "klassenbewußte Massengewerkschaft" vernachlässigt und bei Mitgliedern und Wählern an Glaubwürdigkeit verloren habe (vgl. Groux/Lévy 1984, 109).

bereitschaft der Lohnabhängigen niederschlug (vgl. Tabelle S. 50) signalisiert deutschen Beobachtern, daß das "Band zwischen gewerkschaftlicher Mobilisierung und politischer Mobilisierung der Linken ... in Frankreich zerrissen" zu sein scheint, d.h. sich eine anti-kapitalistische Programmatik und eine konfliktorische Bearbeitung der Krise für die Gewerkschaften nicht ausgezahlt haben (Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 224; im folgenden: "Jansen u.a. 1986"). Mit Blick auf die Entwicklung im eigenen Lande während des letzten (Krisen-)Jahrzehnts stellt man fest (ebd. S. 232ff), daß die französischen Syndikate keine der Bedingungen erfüllten, die in der Bundesrepublik zu einem relativ stabilen gewerkschaftlichen Organisationsgrad geführt hatten. Aus drei Gründen vor allem:

- Erstens, weil sie es versäumten, rechtzeitig organisationsinterne Reformen durchzuführen, also z.B. Ersatz für kulturelle Solidargemeinschaften zu schaffen, die in der Tradition des alten Metiersyndikalismus stehen und eine Integration "neuer", sozio-kulturell anders geprägter Lohnabhängigen-Kategorien nicht oder nur schwer zulassen;
 - Zweitens, weil sie es nicht verstanden, sich als gesellschafts-politischer Machtfaktor zu "etablieren", d.h. sich (dank tri-partistischer Arrangements) bei Staat und Patronat dauerhaft Gehör zu verschaffen;
 - Drittens, weil weder "offensive", noch "defensive" strategische Impulse die Organisierung in (linken) Gewerkschaften begünstigten.
- Die beiden letzten Argumente lassen sich im Lichte der politischen Entwicklung nach der Regierungsübernahme durch die Sozialisten leicht nachvollziehen (vgl. u.a. Wurm 1984 ff, Leggewie 1984 ff).

Wenn CGT und CFDT auch unter einer Linksregierung ihre Mitglieder- und Stimmenverluste nicht wettmachen konnten, so heißt das, daß sowohl ihre Forderungspolitik als auch ihre verstärkten Bemühungen um alternative Konzepte der Krisenbewältigung und Modernisierung der Wirtschaft nicht von den Lohnabhängigen honoriert wurden.

"Alternativen", deren Manko bereits darin bestand, daß sie alles andere als konvergent waren und ihnen - da die beiden Konföderationen keine Anstalten machten, den Bruch der "Aktionseinheit" von 1979 zu überwinden und sich erneut zu einer Linksopposition zusammenzuschließen - bei realistischer Betrachtung keine Chance auf erfolgreiche Durchsetzung eingeräumt werden konnte - zumal sie auch noch

unterschiedliche Strategien implementierten.

- Die sowohl auf kollektive Besitzstandswahrung als auch auf "Modernisierung" bedachte CGT setzte erneut auf eine "konfliktorientierte" Politik, brachte jedoch, wie u.a. ihre nationalen "Aktions-tage" (z.B. zur Abwehr von "Dereglementierungen", d.h. von Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit) bewiesen, nicht zuletzt aufgrund ihrer Isolierung von den anderen Gewerkschaften, keine Massenmobilisierung mehr zustande wie noch in den 70er Jahren gegen die staatliche und patronale Austeritätspolitik unter Giscard d'Estaing. Mit anderen Worten, der Mobilisierungsschub blieb aus und konnte sich nicht zu einem gewerkschaftlichen "Organisationsschub" auswirken.
- Die CFDT hingegen gab sich auch in den Jahren des sozialistischen Krisenmanagements weitgehend konzessionsbereit und akzeptierte die "Rationalität" staatlicher und unternehmerischer Modernisierungsstrategien, falls gewährleistet war, daß z.B. "Dereglementierungen" durch Firmentarifverträge kompensiert wurden, die sich an den Wünschen des Personals orientierten, es diesem also erlaubte, die flexiblere Handhabung der Arbeitszeit selbst zu steuern. Eine solche, mit der wirtschaftlichen und sozialen "Heterogenität" der Unternehmen legitimierte "Verbetrieblung" der Gewerkschaftspolitik - bei der nationale Rahmenabkommen als Referenz für die Verhandlung über die "Effektivregelungen" vor Ort fungieren sollten - bedurfte allerdings, um beim Personal Anklang zu finden, verhandlungspolitischer Erfolge, setzte mithin Konsensbereitschaft im Unternehmerlager voraus. Erwartungen, die eher enttäuscht wurden. Denn obwohl Verhandlungen und Verträge infolge der zunehmenden Streikmüdigkeit der französischen Arbeiterschaft und ihrer verstärkten Hinwendung zu "kooperativen" Gewerkschaften wie FO quasi zwangsläufig eine gesellschaftspolitische Aufwertung erfuhren, wirkte sich diese "Image"-Verbesserung in der Praxis nicht zu einer Intensivierung der Tarifvertragsbeziehungen aus: die Zahl der Vertragsabschlüsse ging in den 80er Jahren gar zurück! Zum Teil übrigens auch durch staatliches Zutun: die Regierung bot zwar - wie im Auroux-Gesetz vom 13. November 1982 - Verhandlungen zwischen den Tarifparteien an und signalisierte damit ihren Rückzug aus der Gestaltung der

industriellen Beziehungen, zögerte aber gleichzeitig nicht, durch Lohn- und Preisstoppmaßnahmen dirigistisch in diese Beziehungen einzugreifen, also wie gehabt auf das in Frankreich traditionelle Instrument der Staatsintervention zurückzugreifen.

Das weitgehende Interesse der Unternehmer an Verhandlungen gilt deutschen Beobachtern als Indiz, daß ihre z.T. bereits in den 70er Jahren initiierten neuen Personalführungspolitiken "greifen" und sie, da dank der Qualitätszirkel oder anderer Formen der direkten Belegschaftspartizipation der innerbetriebliche "Dialog" auch ohne die Gewerkschaften funktioniert, weniger denn je auf ein "Arrangement" mit ihnen angewiesen sind. Eine Fraktion des Unternehmerverbandes CNPF (ENTREPRISE ET PROGRES) lege es geradezu darauf an, "Betriebsvereinbarungen" an den Gewerkschaften vorbei mit den Betriebsausschüssen zu treffen: die somit zu einem "Substitut für betriebliche Einheitsgewerkschaften" aufgewertet würden und den Gewerkschaften quasi die "Existenzgrundlage" entziehen könnten. (Jansen u.a. 1986, 254).

Angesichts solcher Rahmenbedingungen ist also die Frage nicht abwegig, ob sich eine Innovation wie das Arbeitermitspracherecht für die Gewerkschaften nicht krisenverschärfend auswirkt. Ist nicht davon auszugehen, daß sich die Arbeitenden, falls sie über den "direkten Dialog" mit Hierarchie und Direktion ihre Arbeitsprobleme auf konsensualem Wege selbst regeln können, früher oder später die Frage stellen, welche Funktion sie unter diesen Bedingungen noch den Gewerkschaftssektionen und möglicherweise den von ihnen kontrollierten repräsentativen Organen beimessen sollen?

Bedarf es im Anschluß an die Diskussion der ersten bundesdeutschen Stellungnahmen zum Arbeitermitspracherecht und seinen spezifischen Implementationsproblemen noch eines Fazits, so kann dieses nur lauten:

MS-Gruppen werden zwar, da sie ein Produkt der Mitterrand'schen Reformphase sind, durchweg als soziale Errungenschaft betrachtet, im Kontext der seit 1982/83 vorherrschenden "politique de rigueur" und ihren Modernisierungszwängen aber hinterlassen sie bei den meisten Beobachtern einen eher zwiespältigen Eindruck. Es wird bezweifelt, daß die durch Mitgliederschwund und Vertrauensverluste

schwer angeschlagenen sowie durch die plötzliche Orientierung der Sozialisten an liberal-konservativen Krisenbewältigungsmodellen stark verunsicherten Linksgewerkschaften in allen Betrieben über den nötigen Rückhalt bzw. die nötige Kampfmoral verfügen, um eine betriebspolitische, kapitalorientierte Vereinnahmung der Reform zu verhindern. Eine Reform wohlgerne, die, bedenkt man die Aversion der FO gegen direkt-demokratische Belegschaftsorgane, nicht im Interesse aller Gewerkschaftssektionen liegt, folglich nicht nur gegen den Widerstand des Patrons oder des Managements, sondern möglicherweise auch gegen gewerkschaftliche Opposition durchgesetzt werden müßte - womit die Spaltung der Belegschaften in Sachen "Mitsprache" vorprogrammiert wäre. Da der "emanzipatorische" Charakter der Reform eventuell auch CGT- und CFTD-Aktivistinnen, die bislang primär "konfliktorischen" Denk- und Verhaltensmustern verhaftet waren, nicht auf Anhieb einsichtig ist, wird nicht erwartet, daß von den Gewerkschaftern immer Impulse für die Durchsetzung einer betrieblichen Partizipations- und Verhandlungsstruktur ausgehen.

III. Die Überwindung der Gewerkschafts-"Krise": Durch aktive Teilnahme am Mitspracheexperiment?

Wollen die Gewerkschaften weitere Legitimationsverluste vermeiden und verhindern, daß ihre Sektionen durch Organe der direkten Belegschaftspartizipation ins Abseits gedrängt werden, so sehen deutsche Beobachter (vgl. u.a. Kißler/Seul 1985a, 114f) nur einen Ausweg, nämlich daß die Gewerkschafter aktiv in den GED mitarbeiten oder zumindest enge Kontakte zu ihnen unterhalten sowie sich an der praktischen Umsetzung ihrer Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation beteiligen und dabei ihre Forderungen gegenüber der Direktion mehr denn je mit den "Bedürfnissen" und "Wünschen" des Personals legitimieren! Somit könnten die Gewerkschaften selbst dazu beitragen, daß die MS-Gruppen ein "anderes Profil" erhalten als die patronalen Partizipationsorgane, ihre Anliegen durch die repräsentativen Institutionen unterstützt werden und damit die Kohärenz der Arbeitnehmerforderungen und -initiativen auf Betriebsebene gewährleistet ist.

Mit anderen Worten, man begreift die Reform als "Chance" für die Gewerkschaften, sich durch eine betont basisnahe Betriebspolitik neue Handlungspotentiale zu erschließen und damit nachhaltig ihre Existenzberechtigung unter Beweis zu stellen. (Womit keinem Betriebspartikularismus das Wort geredet wird: die "Verbetrieblung" der gewerkschaftlichen Aktion stellt die zur Harmonisierung der Arbeits-, Lohn- und Lebensbedingungen unerläßliche Verhandlung und Vertragstätigkeit der Gewerkschaften auf überbetrieblicher Ebene nicht in Frage!)

Die Crux für die Betriebssektionen besteht allerdings darin, daß sie vielerorts für solch neuartige partizipative Aufgaben nicht vorbereitet sind. Sie müßten

- mit traditionellen Denk- und Verhaltensweisen brechen; etwa Abschied nehmen von der (vor allem von der CGT gestützten) Vorstellung, die unmittelbare Arbeitssituation würde sich mit der Abschaffung der privaten Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel quasi automatisch verbessern, also anerkennen, daß Produktionstechniken sozial gestaltbar und unkämpft sind, folglich eine offensive gewerkschaftliche Strategie zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation bedingen; sowie
- ihre noch weitgehend zentralistischen Organisations- und Aktionsformen, mithin auch (ähnlich wie die an eine "Stellvertreter"-Mitbestimmung gewohnten betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionsträger in der Bundesrepublik) ihre bisherige "repräsentative" Rolle überdenken und zu einer Praxis des permanenten ("direkten") Dialogs mit der Belegschaftsbasis übergehen.

Ja, eventuell müßte die Basis überhaupt erst dazu motiviert werden, von der Möglichkeit einer individuellen und kollektiven Interessenartikulation Gebrauch zu machen, d.h. die Wahrnehmung ihrer Informations-, Kontroll- und Konsultationsrechte nicht länger an "Repräsentanten" zu delegieren:

"Auf der Ebene des Individuums steht die Implementation des dritten Akteurs vor dem Problem individuell unterschiedlich ausgeprägter Fähigkeiten des Arbeitenden, seine Interessen erkennen, das Wort ergreifen und erfolgreich an Gruppensitzungen teilnehmen zu können. Wie können solche Fähigkeiten reaktiviert und durch inner- und außerbetriebliche Weiterbildung vergrößert werden?"
(Kißler 1986, 23)

MS-Gruppen wären mithin auch für Gewerkschafter "Lernfelder" für Partizipation und, sollen sie der Autonomie des Arbeitskollektivs Vorschub leisten, auf jeden Fall unvereinbar mit einer wie auch immer gearteten "Bevormundung" nicht nur durch die Produktionshierarchie, sondern auch die gewerkschaftlichen und repräsentativen Interessenvertretungsorgane.

Da mittlerweile eine ganze Reihe von Untersuchungen über die Mitsprachepraxis vorliegen, interessiert nun, welche konkreten Erkenntnisse hierzulande über die Experimentierphase mit den GED und speziell die gewerkschaftliche Mitsprachepraxis gewonnen wurde, ja, ob sich bereits "Lehren" aus dem Experiment ziehen lassen.

1.3.2 Die Rezeption der Mitsprachepraxis

Nur wenige Beobachter - dies vorweg - tragen 1984/85 bei ihrer ersten Einschätzung der Reform bereits der konkreten Realität der Mitsprachepraxis Rechnung. Aus verständlichen Gründen: zu diesem Zeitpunkt waren die meisten empirischen Untersuchungen noch nicht abgeschlossen, zumindest ihre Ergebnisse noch nicht bekannt, und die regierungsamtliche Bilanz sollte erst im Juni 1985 vorliegen. Es konnten also bestenfalls Zwischenergebnisse reflektiert werden.

Nun, wer sich primär auf Informationen der Gewerkschaften stützt, hat offenbar Grund zu einer positiven Wertung des Reformverlaufs. Gloria Müller schätzt - zumeist anhand von CGT- und CFDT-Stellnahmen und Zwischenbilanzen - die Entwicklung in den Betrieben als "offen" ein; schließt also nicht aus, daß sich "die Arbeitenden zusammen mit ihren Gewerkschaften als kräftig genug erweisen, die entscheidenden Hebel des Stellwerks zu betätigen" (1985, 122). Mit anderen Worten, die Reform kann sehr wohl zur Überwindung der gewerkschaftlichen Organisations- und Orientierungskrise beitragen.

Gewiß, hier wird nicht übersehen, daß viele Unternehmen darauf aus sind, MS-Gruppen durch eine restriktive Auslegung des Gesetzestextes ihre "sozialpolitische Dynamik" zu nehmen und sie zu Quali-

tätsszirkeln "umzufunktionieren". Aber gleichzeitig wird konstatiert, daß ein "gutes Funktionieren der betrieblichen Gewerkschafts- oder Interessenvertretung ... die Gruppen vor dem Zugriff schützt, den sich die Unternehmer ausrechnen." (S. 121)

Den Gewerkschaften wird in diesen Fällen vor allem bescheinigt, - bei der vertraglichen Regelung der Mitsprache-Modalitäten darauf geachtet zu haben, daß die Gruppen möglichst alle Themen diskutieren, die ihre Arbeitssituation tangieren (z.B. die individuellen und kollektiven Auswirkungen der betrieblichen Modernisierungsstrategie),

sowie

- über betont "kooperative" Beziehungen zum betrieblichen Führungspersonal - dem in vielen Fällen die Einrichtung und Betreuung der MS-Gruppen obliegt - auf eine gesetzeskonforme Entwicklung der Reform hinzuwirken.

Anlaß zum Optimismus gibt neben der regen gewerkschaftlichen Verhandlungstätigkeit nicht zuletzt die Haltung der Hierarchie. Die Tatsache, daß die Reform nicht nur bei den Linkskonföderationen, sondern auch beim Verband der Führungskräfte, der CGC, Anklang findet (der seine anfänglichen Bedenken, die MS-Gruppen könnten mit Funktions- und Autoritätsverlusten für die Meister und 'Cadres' verbunden sein, nach und nach zurückstellt und bald davon ausgeht, daß seine Klientel durch die Übernahme von Organisation und Leitung der Gruppen geradezu aufgewertet würde!), wird als gutes Omen gewertet, da sie eine Verbesserung des innerbetrieblichen Kräfteverhältnisses zugunsten der Befürworter der Mitsprache sowie eine neue Qualität der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Vorgesetzten signalisiert:

"Die französischen Gewerkschaften sind sich weitgehend einig, daß Mitsprache der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz ohne Kooperation mit dem betrieblichen Führungspersonal kaum zu befriedigenden Resultaten führen wird. So wie die Gewerkschaften die "Cadres" als Organisationspotential erkannt haben, entdeckte auch schon eine nicht unbedeutende Zahl von Führungskräften die Arbeitnehmerverbände als Wahrer und Verteidiger ihrer Interessen als lohnabhängige Beschäftigte." (S. 122)

In skeptischeren Einschätzungen wird gewiß nicht unterschlagen, daß sich bis auf FO schließlich auch die "reformistischen" Konföde-

rationen mit dem MS-Recht anfreunden und ihre Betriebssektionen eine überaus rege Verhandlungstätigkeit an den Tag legen. Wenn hier dennoch bezweifelt wird, daß sich die Reform zur Überwindung der Identitätskrise der Gewerkschaften sowie zur Bewältigung ihrer Legitimationsverluste eignet, so nicht unter Verweis auf ihre Verhandlungs-, sondern ihre Mitsprache-Praxis!

A. "Ausgrenzung" der Gewerkschaften durch Mitsprachegruppen?

Den ersten empirischen Untersuchungen über die Konkretisierung des Mitspracherechtes (vgl. Borzeix 1985, 91ff; Gautrat 1985a, 187ff)¹ wird entnommen, daß Gewerkschafter bei der Einrichtung von MS-Gruppen sowie bei der betrieblichen Koordination ihrer Arbeit kaum eine Rolle spielen, also nicht gerade aktiv an den Sitzungen der Gruppen teilnehmen, noch wirklich dafür Sorge tragen, daß die Anliegen und Vorschläge der Gruppen von den repräsentativen Interessenvertretungsorganen unterstützt werden.

¹ Anni Borzeix vom Institut für Arbeitssoziologie am Pariser CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS (CNAM) und Jacques Gautrat (CNRS-LEST/CRIDA) machten während des bereits erwähnten Hagener Kolloquiums vom 20./21. September 1984 erste empirisch gestützte Aussagen zur MS-Praxis. Sie gaben Einblick in zwei Untersuchungen, die 1983 vom französischen Industrie- und Technologieministerium in Auftrag gegeben worden waren und mittlerweile abgeschlossen worden sind (vgl. Borzeix/Linhart/Segrestin 1985; Gautrat 1985 und 1986).

- Im ersten Falle handelt es sich um eine vergleichende Untersuchung der MS-Praxis in öffentlichen und nationalisierten Unternehmen dreier Industriebranchen (Energie, Luftfahrt, Elektronik), wobei Funktionsweise, Produktion und "interne Dynamik" der MS-Gruppen sowie die Auswirkungen der Innovation auf die innerbetrieblichen Beziehungen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses standen,
- im zweiten Falle liegt eine Feldstudie vor, die sich auf 16 Betriebe der 1982 nationalisierten Unternehmensgruppe THOMSON-BRANDT erstreckt. Untersucht wurden (allerdings nur in einem Teilbereich des "Elektro"-Konzerns, nämlich in der Konsumgüter-industrieherstellung (THOMSON GRAND PUBLIC), die zur Zeit der Nationalisierung etwa ein Viertel der Gesamtproduktion gewährleistete) die Implementationsprobleme der Mitsprache, also u.a. wiederum die Frage, ob sich die Beziehungen zwischen den betrieblichen Akteuren unter dem Einfluß der neuen Institution verbessert haben.

Bei einem Verzicht auf eine "Mitgestaltung" der Arbeitermitsprache, gibt man zu bedenken, verdanken die GED ihre Existenz allein unternehmerischer Initiative und dürften weitgehend eine Domäne der Betriebshierarchie werden. Damit sei zwar noch keine "Unterlaufung" der Reform durch Patron oder Direktion vorprogrammiert - wie manchmal auch in Frankreich (vgl. Groux/Lévy 1984, 113) vorschnell geurteilt wurde - aber sehr wohl eine neue Etappe der innerbetrieblichen Isolierung der Gewerkschaften vorgezeichnet:

"Was die Arbeitermitsprachegruppen immerhin von Qualitätszirkeln unterscheidet ... ist der Anspruch, die Arbeitenden ernst zu nehmen. Ihm entspricht auf Arbeitnehmerseite die Erwartung, daß der in den Gruppensitzungen geäußerten Kritik an den Arbeitsbedingungen Rechnung getragen wird. Wo dies geschieht, erweitert sich de facto die Arbeitermitsprache zur direkten verbindlichen Partizipation an betrieblichen Entscheidungsprozessen. Wo dies unterbleibt, werden die Arbeitenden schnell das pseudo-partizipative Spiel durchschauen und sich verweigern. In beiden Fällen kommt die gewerkschaftliche Organisation der Interessenvertretung leicht ins Abseits: im ersteren, weil die erfolgreiche direkte Partizipation repräsentative, mittelbare Formen der Interessenvertretung entbehrlich erscheinen läßt und im zweiten Fall, weil die Alibi-Funktion von Arbeitermitsprache auch den Gewerkschaftssektionen zugeschrieben würde, haben sie doch zuvor mit ihrer Unterschrift Zustimmung signalisiert... Nicht durch Verweigerung, sondern nur durch Beteiligung können die krisengeschüttelten Links-Gewerkschaften die Erfolge einer partizipativen Kultur im Betrieb, wie sie als Effekt dem Arbeitermitspracherecht zugeschrieben werden, auch auf ihre Konten verbuchen."

(Jansen u.a. 1986, 212f; vgl. Kißler/Seul 1985a, 115)

Aber auch diese Aussagen und Vermutungen basieren noch auf einem brüchigen Fundament: sie tragen, wie gesagt, nur den ersten Zwischenergebnissen einiger industriesoziologischer Studien zur MS-Praxis Rechnung.

Mittlerweile sind alle Untersuchungen, die 1982/83 von verschiedenen französischen Ministerien in Auftrag gegeben wurden¹, abgeschlossen und ausgewertet worden. Sie waren eine der Informationsquellen,

¹ Einen Überblick über diese Forschungsvorhaben bieten Heft 1 der DEMOCRATIE ET ENTREPRISES vom Mai 1985 (S. 22ff) sowie - in Form einer vergleichenden Zusammenfassung der Forschungsansätze der 15 vom Industrie- und Technologieministerium finanzierten Projekte - Anni Borzeix (1985, 92ff).

anhand deren das Arbeitsministerium im Frühjahr 1985 eine regierungsamtliche Gesamtbilanz der zweijährigen Experimentierphase mit den MS-Gruppen erstellte (vgl. Ministère du Travail 1985), die zusammen mit dem 'Rapport FRACHON' - einem Gutachten des Parlamentsausschusses für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten über die praktische Umsetzung der Auroux-Gesetze (vgl. Frachon 1985) - die wichtigste Diskussionsgrundlage für die Parlamentsdebatte über die Novellierung des Gesetzes vom 4. August 1982 abgab.

Diese verschiedenen Bilanzen - das "wissenschaftliche" Fazit wurde am 14./15. Mai bei einem Kolloquium über die "neuen Formen der Arbeitermitsprache sowie die Demokratisierung der Betriebe" im Pariser Forschungs- und Technologieministerium gezogen, als alle relevanten Forschergruppen ihre (zumeist bereits definitiven) Ergebnisse vortrugen,¹ - sind bisher in der Bundesrepublik nur von wenigen zur Kenntnis genommen und "verarbeitet" worden.

Allein Peter Jansen und Leo Kißler haben u.E. in ihren Arbeiten den neuen Erkenntnissen Rechnung getragen. Sie sehen zunächst ihre bisherige Einschätzung bestätigt, wonach die Einrichtung von MS-Gruppen in der Regel nicht von den Gewerkschaftssektionen betrieben wird. Zumindest sei kein Fall bekannt, in dem die Innovation über einen Arbeitskampf durchgesetzt wurde. Man schätzt - unter Hinweis auf Gautrat (1985) - daß die GED zumeist das Produkt eines bereits latent bestehenden innerbetrieblichen Konsenses sind, von dem die Gewerkschaften weitgehend ausgeschlossen bleiben. 52 % aller Gruppen - zeigt die ministerielle Bilanz an - operieren ohne gewerkschaftliche Rückendeckung, d.h. gingen (durchweg in kleinen und mittleren Betrieben unter 200 Beschäftigten) auf Vereinbarungen mit den Betriebsausschüssen oder gar auf einseitige Unternehmerentscheidungen zurück! Nur 48 % aller MS-Gruppen arbeiteten folglich auf der Basis von Verträgen, die mit den Gewerkschaften ausgehandelt wurden! Der Wirkungsbereich dieser Verträge sei allerdings beträchtlich, hätten sie doch für 70 % aller Arbeitnehmer, die in

1 Heft 2/3 (Dezember 1985) und Heft 4/5 (Dezember 1986) der DEMOCRATIE ET ENTREPRISES resümieren den allgemeinen Forschungsstand (vgl. Pluet 1985) sowie die wichtigsten Ergebnisse einiger bereits abgeschlossener Untersuchungen (vgl. u.a. Martin 1985, Gautrat-Mothé 1985b, Bernoux 1986, Bunel 1986).

Unternehmen mit zumindest formal funktionierenden MS-Gruppen beschäftigt sind, Gültigkeit. Eine quantitative Bilanz, die zu der Folgerung verleitet, daß die Gewerkschaften gerade in kleineren Betrieben durch MS-Gruppen "ausgegrenzt" werden sollen:

"Offensichtlich bietet das Mitspracherecht, mit dem der innerbetriebliche Dialog gestärkt werden soll, keinen Ansatzpunkt, um in kleineren Betrieben einen Dialog zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen zu etablieren. Tendenziell ist eher eine Abschottung dieser Unternehmung gegen jegliche Gewerkschaftspräsenz zu beobachten. Wenn Gewerkschaften aktiv werden, konzentrieren sie sich auf Großbetriebe... Das Arbeitermitsprache-Recht verhärtet demnach in der Praxis die für Frankreich typische Zweiteilung zwischen paternalistisch geformten Kleinunternehmen und demokratisierungsfähigen Großunternehmen - ein Problem, das in gewerkschaftlichen Stellungnahmen nahezu vollständig ausgeklammert bleibt."
(Jansen/Kießler 1986a, 11)

Der wissenschaftlichen und ministeriellen Bilanz läßt sich entnehmen, daß sich die Gewerkschaften hauptsächlich mit der Frage auseinandersetzen, ob die MS-Gruppen von der Unternehmensleitung einseitig für ihre Zwecke "vereinnahmt" und angesichts der neuen Prioritäten in der Konjunktur- und Industriepolitik (1983/84) dazu genutzt werden, Austeritätsmaßnahmen plausibel und akzeptabel zu machen oder nicht. Da sie in vielen Unternehmen "hierarchisierte" MS-Gruppen ausmachen, in denen die direkten Vorgesetzten als animateure fungieren, kann zunächst vermutet werden, daß sie das Experiment weitgehend mit einer "Instrumentalisierung" der Gruppe im Kapitalinteresse gleichsetzen.

Empirisch belegt ist vor allem, daß viele Unternehmensleitungen die GED im Sinne eines "Frühwarnsystems" zu nutzen wissen, mit dessen Hilfe sich betriebliche "Unruheherde" entdecken und ausräumen, folglich störungsfreie Produktionsprozesse gewährleisten lassen. Da aber seit der Verabschiedung der Auroux-Gesetze die Zahl der Qualitätszirkel in Frankreich rapide angestiegen ist, können die Gewerkschaften gleichzeitig nicht ignorieren, daß immer mehr Unternehmen auf die Existenz hauseigener "Partizipations"-Organe Wert legen, also offenbar auf Distanz zu den MS-Gruppen gehen. Weil sie die Gruppen nur für bedingt "instrumentalisierbar" halten?

B. Die Mitsprachegruppen:

Domäne der "Rationalisierungsgewinner"

Vorfeldorganisation der Qualitätszirkel?

Nun, den meisten Forschungsberichten zufolge hält sich die "emanzipatorische" Funktion der Reform bisher in Grenzen. Die 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 mag einer für Frankreich beispiellosen Verhandlungstätigkeit Vorschub geleistet und in über der Hälfte der insgesamt 6000 dem Gesetz unterliegenden Unternehmen zu einer vertraglichen Regelung geführt haben, Industriesoziologen wie Philippe Bernoux schätzen, daß in der Praxis allenfalls 10 % der formal bestehenden MS-Gruppen wirklich funktionieren und höchstens 350.000 von den 3,5 Millionen Beschäftigten, in deren Unternehmen ein Vertrag abgeschlossen wurde, das neue Arbeiterrecht de facto wahrnehmen.¹

Dieser geringe "Umsetzungs"-Grad wird nicht nur darauf zurückgeführt, daß sich ein Teil des Unternehmerlagers gegen die Innovation sperrt und ihre erfolgreiche Durchsetzung zu verhindern weiß, sondern weitgehend auch mangelndem oder nachlassendem Interesse der Beschäftigten an der Reform bzw. an dem betrieblichen Mitsprache-Modus zugeschrieben. Empirisch belegt ist, daß die Belegschaften da, wo die Unternehmensleitungen allzu großen Wert darauf legen, das Personal selbst über Sinn und Zweck der Mitsprache aufzuklären und die Betreuung und Diskussionsleitung der Gruppen den direkten Vorgesetzten anzuvertrauen oder da, wo die Thematik der Mitsprache auf die der Direktion genehmen Fragen eingeschränkt wird, der Neuerung mitunter mit "Mißtrauen" gegenüberstehen und sich fragen, "wer der wirkliche Nutznießer der neuen Institution ist" (Kißler/Jansen 1985, 87f). Mit anderen Worten, der Versuch der Vereinahmung der GED für eine Strategie des "sozialen Managements" kann bei den Arbeitenden auf wenig Gegenliebe stoßen - zumindest bei bestimmten Personalkategorien. Denn, welche Kriterien auch immer

¹ Bernoux, Mitglied der Forschergruppe GLYSI/CNRS (Groupe Lyonnais de Sociologie Industrielle), machte diese Angaben während einer Tagung des Internationalen Soziologen-Verbands in Osnabrück zum Thema "Competence, Trade Unions and Self-Management" (5.-9. September 1985) in einer Diskussion zu seinem Beitrag "Can a law change a firm?"

einer "funktionierenden" GED zugrundegelegt werden, sowohl quantitative als auch qualitative Analysen signalisieren, daß das Interesse an der Mitsprache bei qualifizierten Arbeitskräften weitaus größer ist als z.B. bei Fließbandarbeitern und sich die Funktionsfähigkeit der Gruppen mit dem Qualifikationsniveau ihrer Mitglieder verbessert. Bedenkt man zudem auch noch den Technologiestand des jeweiligen Unternehmens, so kann gefolgert werden, daß die Praxis der Mitsprache die Beschäftigten "polarisiert", d.h. die gesplante Struktur des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes akzentuiert. Die Grenze zwischen funktionierenden und nicht-funktionierenden MS-Gruppen bzw. zwischen mitsprachefreundlichem und mitsprachefeindlichem Personal verläuft demnach

- auf Branchenebene zwischen einerseits "Wachstumsbranchen" mit hohem Technikniveau und andererseits "Krisenbranchen" mit häufig veralteten Produktionstechniken,
- auf Unternehmensebene zwischen einerseits hochqualifizierten Partizipanten auf vergleichsweise sicheren Arbeitsplätzen und andererseits minderqualifizierten Nicht-Partizipanten auf gefährdeten Arbeitsplätzen und mit vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen (Jansen/KiBler 1986a, 12).

Wenn aber vor allem "Rationalisierungsgewinner" von dem Partizipationsangebot Gebrauch machen und "Akzeptanz" von Mitsprache praktisch ein Synonym ist für Mitsprache-Kompetenz, so liegt die Vermutung nahe, daß die Reform de facto jene "Elite" anspricht, die auch von den Qualitätszirkeln anvisiert wird, ja zum Teil bereits in die Zirkel integriert worden ist: obwohl erst seit 1980 systematisch entwickelt, bestehen heute bereits über 20.000 solcher Zirkel in französischen Unternehmen (mit zwischen 100.000 und 150.000 Mitarbeitern)!

Auch wenn das Verhältnis zwischen MS-Gruppen und Qualitätszirkeln in der Forschung noch umstritten ist und letztere ebenso als Starthilfe wie als belastende, ja übermächtige "Konkurrenz" für die GED angesehen werden können, die von Lecher (1985, 347) vertretene

Ansicht, die MS-Gruppen entpuppten sich möglicherweise als verkappte Qualitätszirkel, ist offenbar nicht so abwegig: auch französische Forscher (vgl. den Forschungsüberblick bei Borzeix 1985, 96ff) stellen oft mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede zwischen den beiden Partizipationsformen fest.

Damit ist die Frage aktuell, ob die beiden Organe nicht in einem engen Wechsel-, wenn nicht gar Bedingungsverhältnis zueinander stehen und die GED dem Personal nicht Gelegenheit geben, sich für die Mitarbeit in Qualitätszirkeln zu "qualifizieren". Für Jansen und Kißler zeigt eine Untersuchung bei KODAK-PATHE (vgl. Bianco 1985), daß sich die beiden Partizipationsorgane in der Tat sehr wohl "komplettieren" können:

"Qualitätszirkel zielen unmittelbar auf konkrete Produktivitätsgewinne, Mitsprachegruppen dagegen auf eine Verbesserung des Betriebsklimas. Zudem sensibilisiert das brain-storming in Mitsprache-Gruppen für die Wahrnehmung von Reibungsverlusten im betrieblichen Produktionsablauf, deren Behebung dann in der Regel durch Qualitätszirkel bzw. durch zuständige Abteilungen in Angriff genommen wird." (1986a, S. 13)

Die Herausbildung einer innerbetrieblichen "Mitsprache-Hierarchie" von den GED aufsteigend zu den Qualitätszirkeln oder auch nur eine funktionale Arbeitsteilung zwischen beiden Einrichtungen in einem partizipativen Gesamtsystem, signalisieren verschiedene Bilanzen, liegt nicht im Interesse der Gewerkschaften, befürchten sie doch, daß bei einer solchen Entwicklung das bisherige Personalinteressenvertretungssystem auf der Strecke bleibe. Angesichts der Gefahr, durch funktionierende Qualitätszirkel "ausgegrenzt" zu werden, sähen sie sich deshalb zu einer Gegen-Offensive genötigt: zu einer "Verlagerung quasi-gewerkschaftlicher Aktivitäten" in die MS-Gruppen! Mit anderen Worten, die Instrumentalisierung von MS-Gruppen im Kapitalinteresse wird "nicht für unabdingbar" gehalten. Solche zumeist konföderalen Intentionen aber scheinen bislang mit den Realitäten vor Ort zu kontrastieren. Den Gewerkschaftssektionen wird eine "überwiegend abwartende" Haltung nachgesagt und noch nicht bescheinigt, Probleme aufgegriffen zu haben, die von den MS-Gruppen angesprochen wurden. Ein Manko, das allerdings nicht länger nur ihrer Orientierungskrise angelastet wird. Wenn sich viele Sektionen nicht aktiv in den Mitsprache-Prozeß einbringen, also ihre innerbetriebliche Koordinationsfunktion vernachlässigen,

erkennen die wissenschaftlichen und ministeriellen Beobachter im Verlaufe der Experimentierphase, so oft weniger infolge mangelnder Motivation, sondern ganz einfach, weil sie kräftemäßig überfordert sind, Kontakte zu allen MS-Gruppen zu unterhalten und ihre Informationen in für Basis und Betrieb gleichermaßen relevante Vorschläge und Aktionen umzusetzen:

"Die Gewerkschaftssektionen gehen in einer wahren Papierflut (Protokolle der Sitzungen von Mitsprachegruppen) unter. Den gesteigerten Informationsmöglichkeiten steht eine gleichbleibend schmale Basis der Informationsverarbeitung gegenüber, bedingt durch die rückläufige Zahl aktiver Gewerkschaftler, mangelhafte technische Ausstattung, fehlende Schulung. In dieser Überforderung zeigt sich ein weiteres Symptom der französischen Gewerkschaftskrise".
(Jansen/KiBler 1986a, 11)

Das heißt, nun wird auch noch bezweifelt, daß die Gewerkschaften überhaupt "materiell" dazu in der Lage sind, die Reform zu einer ideologischen und organisatorischen Erneuerung und damit zur Überwindung ihrer Legitimationskrise zu nutzen.

Bei einer derart skeptischen Betrachtung der konkreten MS-Praxis liegt die Folgerung auf der Hand, daß der von der Linksregierung intendierte betriebs- und volkswirtschaftlich "rationale" Dialog bisher nicht zustandegekommen ist und ... offenbar auch in naher Zukunft an "systemimmanenten Barrieren" scheitern dürfte. In Anbetracht der - trotz mehrfacher Verhandlungspflichten - geringen Neigung der Unternehmer, die Gewerkschaften als Ansprechpartner zu akzeptieren, wird, in der Tat, nicht ausgeschlossen, daß der "unvollständige und unzulängliche Charakter der Reform Auroux - sie verspricht mehr, als sie halten kann - zu einer Revitalisierung alter konfliktorischer Verhaltensmuster" führt; vor allem dann, wenn im Anschluß an die Wahlniederlage der Linken im März 1986, auch die staatliche Modernisierungspolitik "die Demokratisierung der Betriebe endgültig auf dem Altar der Produktivität opfert". (Jansen/KiBler 1985, 91)

Der soziale Impact einer Novellierung des Gesetzes vom 4. August 1982, d.h. der endgültigen Verankerung des MS-Rechtes im CODE DU TRAVAIL (am 3. Januar 1986) wird also gering eingeschätzt.

Deutsche Beobachter sind sicherlich gut beraten, wenn sie den provisorischen Charakter ihrer Einschätzungen betonen und damit zu verstehen geben, daß selbst die Kenntnis der offiziellen Bilanzen und bisherigen wissenschaftlichen Untersuchungen zur Mitsprache-Praxis noch nicht zu einem definitiven Urteil über die Experimentierphase mit den GED berechtigt - und folglich auch noch keine realistischen Schlüsse im Hinblick auf die Situation in der Bundesrepublik gezogen werden können.¹

Denn in Frankreich macht man kein Hehl daraus, daß mit der Versuchsperiode der Jahre 1982-85 die "Beobachtungs"-Phase noch keineswegs abgeschlossen ist, d.h. eine "wirkliche Bilanz" der Mitsprache-Praxis umfassenderer Recherchen als der bisher vorliegenden bedarf.

1 Wenn Kißler ausdrücklich vor "voreiligen" Schlußfolgerungen warnt, so nicht zuletzt unter Hinweis auf die "Projektionen" in so mancher (frühen)bundesdeutschen Einschätzung der Mitsprache-Praxis:

"Projiziert werden die Ängste und Erwartungen aus dem defizitären Erfahrungshorizont einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz auf die französische Praxis. Und umgekehrt: Wer dort gute Gründe findet, um das Arbeitermitspracherecht als Pseudo-Partizipation zu entlarven, wird gerüstet sein, die Einführung einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz abzulehnen. Wer als Beobachter der französischen Entwicklung dagegen die Vorteile einer direkten Mitsprache der Arbeitnehmer für die gewerkschaftliche Interessenvertretung bestätigt sieht, wird bessere Argumente für die Einführung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz vorbringen können. Diese wird dann als Beteiligung der Arbeitnehmer an der Mitbestimmung definiert (so die herrschende aktuelle DGB-Position)."
(1986, 22)

1.4 Zu den Schwierigkeiten einer wissenschaftlichen Erfassung der Mitsprachepraxis während der Experimentierphase (1982-1985)

1.4.1 Die empirische Forschung

Der empirischen Forschung kann gewiß bescheinigt werden, daß sie "qualitative" Aussagen zur Reform macht, also z.B. die einzelnen Phasen der praktischen Umsetzung des Gesetzes vom 4. August 1982 nachvollzieht, die Funktionsweise der MS-Gruppen erfaßt, die Ergebnisse und Wirkungen der Innovation registriert oder die Gründe nennt, die zu einem Scheitern des Experiments geführt haben. Aber es darf nicht übersehen werden, daß sie bisher lediglich die Realität der MS-Praxis in einigen hundert (ausgesuchten) Unternehmen und Betrieben reflektiert! Es gilt zu bedenken, daß das Experiment - hält man sich an die Zahl der offiziell bekannten Verträge über die praktische Durchsetzung der Reform - in immerhin über 4000 Firmen gestartet worden ist! Selbst wenn es sich bei den observierten Unternehmen um - wie auch immer definierte - "repräsentative" Unternehmen handeln sollte, können die Ergebnisse solcher Einzeluntersuchungen nicht einfach "hochgerechnet" werden. Die 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 ist ein Rahmengesetz, das kein fertiges Partizipationsmodell festschreibt, sondern, wie gesagt, die Festlegung der Modalitäten der Mitsprache-Praxis weitgehend den Unternehmen selbst überläßt. Damit ist die von allen Beobachtern bestätigte "Diversität" der Mitsprache-Formen und -Erfahrungen vorprogrammiert!

Die Schwierigkeiten ihrer wissenschaftlichen Erfassung sind u.a. von Anni Borzeix (1985, 91ff) hinreichend beschrieben worden. Demnach gilt es, nicht nur "außerordentlich komplexe und konfliktorische", sondern auch "im Fluß befindliche" Praktiken zu beobachten:

"Schließlich handelt es sich hier definitionsgemäß um Innovationen, d.h. eine Materie, die ... Wandlungsprozessen unterliegt. Sie ist gerade in bestehende Organisationsstrukturen des Unternehmens eingepflanzt worden, muß sich noch dauerhaft einfügen. Sie beinhaltet einen mehr oder weniger tiefgreifenden Umsturz in diesem Organisationsgebäude und seinen internen Aus-

balancierungen. So ist es immer viel einfacher, Stabilität und Permanenz zu beschreiben, als Mutationen und Aufbrechen von Regeln zu erfassen. Ein Großteil der Bezugspunkte muß ebenso wie die Kriterien der Einschätzung neu geschaffen werden" (S.93).

Mit anderen Worten, der Versuch, die Mitsprache-Erfahrungen verschiedener Unternehmen auf einen Nenner zu bringen und daraus "Tendenzen" abzuleiten, kann bereits daran scheitern, daß sich die Reform zur Zeit der Observierung in den einzelnen Unternehmen in einem unterschiedlichen Entwicklungsstadium befand und damit keine reale Vergleichsbasis gegeben ist. Denn aufgrund des flexiblen Charakters der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 hatten die Unternehmen es nicht nur in der Hand, die Bedingungen, sondern auch die Dauer der (offiziell bekanntlich Ende 1984/Anfang 1985 zu Ende gehenden) Experimentierphase zu determinieren. Da, wo sich die Einrichtung der GED verzögerte - etwa weil sich die Verhandlungen über die praktische Umsetzung des MS-Rechtes in die Länge zogen - blieben dem Personal oft nur wenige Monate (in der Regel ein Jahr), um das "neue" Arbeiterrecht zu testen und ... nachzuweisen, daß es einer "neuen kollektiven Identität" der Arbeitsgruppen, einer Stärkung des "beruflichen Selbstbewußtseins" oder einer Infragestellung der rein "ökonomischen" Rationalität der Unternehmen Vorschub leisten konnte.

Wenn solche optimistischen Einschätzungen während des Pariser Kolloquiums vom 14./15. Mai 1985 selten zu hören waren (exemplarisch Gautrat-Mothé 1985, 1986), so gewiß nicht nur, weil die Reform während der zu knapp bemessenen Observierungsphase wegen "ungünstiger" betrieblicher Gegebenheiten nicht mehr "greifen" konnte. Die einzelnen Forschergruppen verfolgten zum Teil sehr unterschiedliche Ziele. Untersuchungen qualitativen Charakters, die sich z.B. die Evaluierung der komplexen sozialen und wirtschaftlichen Wirkungen der Innovation zum Ziel setzen, sind zwangsläufig zeitaufwendiger und von ihren Ergebnissen her schwerer auf einen Nenner - zumal einen "positiven" Nenner - zu bringen als quantifizierend-beschreibende Studien, die Organisationsstruktur, Funktionsweise oder Themenstellung der MS-Gruppen festhalten. Gibt man, wie das Arbeitsministerium (notgedrungen) über weite Strecken einer statistischen Betrachtungsweise der Reform den Vorzug und evaluiert z.B. das Vertragsgebaren der "Sozialpartner", die Aktivitäten der

MS-Gruppen oder zum Abschluß der Experimentierphase die "Bilanz"-Freudigkeit der Unternehmen, so garantieren offenbar bestimmte Forschungsthemen und Forschungsmethoden eine "Erfolgs"-Bilanz: die quantitativen Analysen des Ministeriums deuten auf eine weitgehende Akzeptanz des Mitsprache-Gesetzes durch die betrieblichen Akteure hin! Überschätzt die Regierung im Gegensatz zu den meisten Forschergruppen den realen Einfluß der neuen Institution? Nun, auch wenn quantifizierende Einschätzungen im Vergleich zu qualitativen Analysen "weder die interne Dynamik noch die allgemeine Tragweite" des Mitsprache-Gesetzes (Borzeix) ermessen können, so sind doch auch ihre Vorteile nicht zu übersehen! Sie bieten zwar nur punktuelle Informationen, aber es sind immerhin Erkenntnisse über die Ingangsetzung des Mitsprache-Prozesses in allen von der Reform betroffenen Unternehmen - natürlich soweit sie sich durch die Abgabe einer "Bilanz" erfassen ließen. Das heißt, ihnen kann die "Repräsentativität" nicht abgesprochen werden: sie erfassen wenigstens Teilaspekte der komplexen Realität des Mitsprache-Experiments... auf nationaler Ebene!

Wer halbwegs zuverlässige Aussagen über den Impact des Gesetzes vom 4. August 1982 und die Mitsprache-Praxis der Gewerkschaften machen will, kommt also nicht daran vorbei, den Rapport des Arbeitsministeriums vom Juni 1985 genauer unter die Lupe zu nehmen. Dies umso mehr, als er nicht allein auf der Auswertung von Zahlenmaterial beruht. Ausschlaggebend für die relativ positive Einschätzung der Versuchsphase mit den GED durch das Ministerium waren nicht zuletzt Untersuchungen und Beobachtungen ... qualitativen Charakters!

1.4.2 Die "Bilanz" des Arbeitsministeriums

Damit beauftragt, Regierung und Parlament zum Abschluß der Experimentierphase mit den GED eine nationale Bilanz über die Mitsprache-Praxis vorzulegen, hat das Ministerium beizeiten vier "Operationen" in die Wege geleitet (vgl. Min. 1985, 9ff, 23; Séchaud/Volkoff 1985, 7ff):

1. Eine systematische Observierung der Verhandlungen über die Modalitäten der praktischen Umsetzung des MS-Rechtes!

Das Ministerium legte seit der Gesetzesverkündung vom 4. August

1982 monatlich eine Bilanz der im Gang befindlichen oder bereits abgeschlossenen Verhandlungen vor und wies bei der Analyse ihrer Ergebnisse sowohl auf besonders originelle Initiativen als auch auf Faktoren hin, die die künftige Mitsprache-Praxis erschweren konnten. Solche Bilanzen enthielten also bereits präzise Angaben zum Inhalt der Vereinbarungen, zur Intensität der Verhandlungstätigkeit in den einzelnen Branchen sowie, nicht zuletzt, zum Vertragsgebaren und damit zur Strategie der Gewerkschaften.

2. Eine gezielte Beobachtung der Mitsprache-Praxis durch die Arbeitsinspektion:

Im ersten Halbjahr 1984 besuchten die Arbeitsinspektoren 2161 Unternehmen aller Größenklassen und Beschäftigungszweige des privaten und öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors, um Informationen über den Stand des Mitsprache-Experiments einzuholen. Sie sollten vor allem feststellen, ob die Mitsprache von allen betrieblichen Akteuren akzeptiert wurde und gegebenenfalls die Ursachen einer Nicht-Anwendung oder Verzögerung der Reform herausfinden. Die Informationen gestatteten eine erste "qualitative" Analyse der Entstehungs- und Funktionsbedingungen der GED (vgl. Min. 1985b).

3. Eine empirische Vertiefung dieser Beobachtungen durch Feldforschungen:

Zusätzliche Aufschlüsse über diese Mitsprache-Praxis versprach sich das Ministerium von gezielten Feldstudien durch Mitarbeiter seiner regionalen Außendienste (Echelons régionaux de l'Emploi et du Travail), verschiedener wissenschaftlicher Institute sowie der 'Nationalen Agentur für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen' (ANACT). So standen z.B. zwischen Juni 1983 und Juni 1984 in den 4 Regionen Auvergne, Elsaß, Provence-Alpes-Côte d'Azur und Rhône-Alpes insgesamt 36 Betriebe der verschiedensten Beschäftigungszweige unter Beobachtung.¹

1 Darüber hinaus erforschten z.B.

- 1983 das Pariser 'Centre d'Etudes des Activités Tertiaires' die Modalitäten der praktischen Umsetzung des Mitsprache-Rechtes auf dem lokalen Banken- und Versicherungssektor,
- zwischen September 1983 und Dezember 1984 eine Studiengruppe der Juristischen Fakultät der Universität Bordeaux sowie 1984 die Forschungs- und Dokumentationsstelle für den Verbrauchermarkt (CREDOC) Praxis und Ergebnisse der Mitsprache in einigen kleineren und mittleren Unternehmen der Region Aquitanien (vgl. Desjardins 1985) bzw. auf dem Hoch- und Tiefbausektor (BTP) der Region Paris (vgl. Dressen/Tallard 1985).

Zielten diese Untersuchungen vornehmlich darauf ab, das Funktionieren der GED sowie die Wirkungen der Mitsprache auf die innerbetrieblichen Beziehungen sowie auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zu testen, so ging es der ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions du Travail) bei ihrer zweijährigen (vom Vertragsabschluß bis zur Erstellung der Bilanz dauernden) Langzeitstudie in 11 mittleren und größeren Unternehmen verschiedener Branchen und Regionen vorwiegend darum, festzustellen, wie die Belegschaften das neue Recht anwenden (vgl. ANACT 1984, 1985; Gandon 1985).

4. Eine Auswertung der Unternehmensbilanzen über die betriebliche Mitsprache-Praxis seit 1983!

Artikel 9 des Gesetzes vom 4. August 1982 verpflichtete, wie gesagt, alle Unternehmen ab 50 Beschäftigten zwei Jahre nach Gesetzesverkündung zur Erstellung einer Bilanz, in der die Ergebnisse der Experimentierphase zusammengefaßt und vor allem Meinungen und Haltungen der "Sozialpartner" zur Reform festgehalten werden sollten. Die Bilanzen waren den zuständigen Arbeitsinspektoren vorzulegen und von diesen auszuwerten. Die Synthese der "notes" der Arbeitsinspektoren oblag den ministeriellen Außendiensten, die Analyse der regionalen Rapports (vgl. Min. 1985d) schließlich der Pariser Zentralverwaltung (Direction des relations du travail/Service des études et de la statistique). Vor allem diese Bilanzen sollten gewährleisten, daß das ministerielle Fazit der zweijährigen Experimentierphase sowohl quantitativ als auch qualitativ auf gesicherten Erkenntnissen beruhte!

Das Ministerium legt Wert auf die Feststellung, daß es sich bei seinem Rapport vom Juni 1985 um eine "Synthese" handelt, die "der Gesamtheit der Informationen und Analysen" Rechnung trägt, die ihm die Unternehmen, die Arbeitsinspektionen und anderen Beobachter vor Ort zukommen ließen (vgl. Séchaud/Volkoff 1985, 12). Eine Qualität, die ihm zum Teil auch von gewerkschaftlicher Seite attestiert wird, etwa von der CFDT. Sie meint: "Diese Bilanz ist reich an Analysen, die die Auseinandersetzungen auf dem Terrain wiedergeben" (CFDT 1985, 41).

Gleichzeitig macht das Ministerium kein Hehl daraus, daß es um die methodischen und inhaltlichen Schwächen der ihm zur Verfügung stehenden

Analysen weiß und ihnen folglich einen unterschiedlichen Stellenwert beimißt.

Bei der Erstellung der qualitativen Bilanz der Experimentierphase "zapfte" es vor allem zwei Quellen an: die Erfahrungsberichte (bilans) der Unternehmen von 1984 sowie die Berichte der Arbeitsinspektoren von 1984. Wohl zu Recht, denn keine andere Demarche garantierte eine solche Fülle von Erkenntnissen über die Mitsprache-Praxis (und damit nicht zuletzt eine differenzierte Einschätzung der Reform nach Regionen, Branchen oder Unternehmenskategorien) wie die 14.303 Unternehmens- und Einzelbetriebsbilanzen (im folgenden abgekürzt "Unternehmensbilanzen") sowie die 2161 Visiten der Arbeitsinspektoren. Bilanzen und Visiten, die, zugegeben, nicht in jedem Fall sehr ergiebig waren: sei es, weil sie wenig befriedigende Ergebnisse - etwa ein frühzeitiges Scheitern des Experimentes - vermittelten oder weil sie nur begrenzte Einblicke in die komplexe Realität des Mitsprache-Experiments gewähren konnten!

Die Unternehmensbilanzen sind zweifellos besonders signifikant, wenn sie ein breites Meinungsspektrum reflektieren, also direkte Aussagen aller betrieblichen Akteure (Arbeitgeber, Gewerkschaftssektionen, Personalvertreter, Belegschaften) zur Mitsprache-Praxis enthalten (und ihnen die Sitzungsprotokolle der GED beiliegen). Dies aber ist keineswegs immer der Fall. Sie erschöpfen sich mitunter in einem Kommentar des Arbeitgebers (der sich in der Regel die Abfassung des Berichtes vorbehielt).¹ Viele Bilanzen kranken daran (vgl. Min. 1985d, 3f), daß sie zu wenig den Standpunkt der direkten Vorgesetzten und des Personals, also der nicht-institutionalisierten, aber vorrangig von der Reform betroffenen Akteure berücksichtigten.

Ein weiteres Manko kann nicht überraschen: die Bilanzen gehen sehr ausführlich auf die Vorbereitungsphase (Verhandlung und Einrichtung der GED), aber zu wenig (und oft nur sehr oberflächlich) auf die

¹ Ein "Privileg", das sich der Patron bzw. die Direktion in 90 % der von der CFDT eingesehenen Vertragsprotokolle über die Modalitäten der Mitsprache-Praxis, die zu diesem Punkte genauere Angaben machten (was allerdings nur in einem Drittel von insgesamt 3066 1985 analysierten Texten der Fall war) ausdrücklich garantieren ließen! 7 % der Texte gaben einer "Verhandlung" von Inhalt und Form der Bilanz, gar nur 3 % ihrer Abfassung durch die MS-Gruppen selbst den Vorzug (vgl. CFDT 1985, 41)

konkreten Resultate der Mitsprache-Praxis ein - eben, weil die Experimentierphase vielerorts zu kurz war, um bereits sichtbare Ergebnisse zu zeitigen.

Die Berichte der Arbeitsinspektionen (vgl. Min. 1985b) können die Informationsdefizite der Unternehmensbilanzen zum Teil wettmachen: die Inspektoren stellten 1984 nicht zuletzt gezielte Fragen zu den Auswirkungen des Mitsprache-Experiments auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation (siehe dazu den standardisierten Fragebogen des Ministeriums für die Arbeitsinspektoren im Anhang; Dokument 5, S. 626 ff.). Dennoch, auch sie bezogen ihre Informationen nur in Ausnahmefällen direkt von der Belegschaftsbasis oder zumindest den Animatoren der MS-Gruppen: sie hatten nur selten Gelegenheit, an den Sitzungen der Gruppen teilzunehmen sowie die Protokolle oder die Antworten des Patrons/der Direktion auf die Anfragen und Vorschläge der GED einzusehen! Ihre privilegierten Gesprächspartner waren die Betriebsleitung, die Gewerkschaftsdelegierten sowie vor allem die gewählten Personalvertreter.

Zudem trugen die Arbeitsinspektoren bei der Auswahl der Unternehmen, in denen sie ihre Enquete durchführten, nicht immer genügend der Spezifik der regionalen Wirtschaftsstruktur Rechnung. Sie besuchten schließlich vor allem größere Unternehmen (ab 200 Beschäftigten - also Unternehmen, die zu Verhandlungen über die Mitsprache-Modalitäten verpflichtet waren!) des industriellen, insbesondere baugewerblichen Sektors. Sie vernachlässigten mithin

- die kleineren und mittleren Unternehmen, die zu Beginn der 80er Jahre immerhin noch über ein Drittel der französischen Industrieproduktion gewährleisteten und auf diesem Sektor noch über drei Millionen Arbeiter und Angestellte zählten: obwohl Betriebe ab 50 Beschäftigten zur Erstellung einer Bilanz über die Experimentierphase verpflichtet waren, galten ihnen nur 27 % der insgesamt 2161 Inspektionen;
- die Unternehmen des auch in Frankreich - unter anderem wegen der zunehmenden Bedeutung von Kredit-, Finanzierungs- und Versicherungsleistungen für Unternehmen und Haushalte - stark expandierenden tertiären Sektors: auf sie entfielen nur 26 % der Inspektionen (vgl. Min. 1985b, 3f, 21).

Mit anderen Worten, ihre Aussagen sind nicht für alle Wirtschaftssektoren und betrieblichen Größenklassen signifikant!

Ein weiteres Manko der Bilanz der Arbeitsinspektoren ist schließlich darin zu sehen, daß sie nur in begrenztem Maße dazu beitrugen, die Situation von Betrieben zu erhellen, die Schwierigkeiten bei der Einrichtung von GED, ja 1984 noch nicht einmal eine Mitsprache-Regelung vorgesehen hatten. Die Inspektoren besuchten durchweg Unternehmen mit überdurchschnittlich lange funktionierenden MS-Gruppen!¹

Diese Einschränkungen gelten zum Teil auch für die Unternehmensbilanzen. Sie verteilen sich, wie noch zu zeigen sein wird (vgl. Kapitel 4.2.2.) keineswegs gleichmäßig auf alle Regionen, Branchen und Unternehmenskategorien und geben damit die Realität des Mitsprache-Experiments auf den einzelnen Wirtschaftssektoren, ja bereits die Schwierigkeiten der Unternehmen bei der praktischen Umsetzung der Reform mitunter ebenfalls nur bedingt wieder.

Angesichts solcher Erfahrungsdefizite kann bei der Evaluierung der Mitsprache-Praxis nicht auf andere wichtige Informationsquellen verzichtet werden, die die Bilanzen der Unternehmen und Berichte der Arbeitsinspektoren "ergänzen und bereichern" (vgl. Séchaud/Volkoff 1985, 7).

Das Arbeitsministerium legt Wert auf die Feststellung, daß es mit seinem nationalen Rapport nicht zuletzt den Erkenntnissen der "Sozialpartner" Rechnung trage, die nicht nur in den Unternehmensbilanzen, sowie bei den Enqueten seiner Außendienst- und der verschiedensten Forschergruppen hinreichend zu Wort gekommen seien, sondern zudem auch noch Anfang 1985, bei einer Konsultation ihrer Verbandsspitzen, Gelegenheit zu einem direkten Meinungs- und Erfahrungsaustausch über die Experimentierphase gehabt hätten.

Da die 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 seiner Ansicht nach vor allem

¹ In 76 % der inspizierten Unternehmen waren die Modalitäten der praktischen Umsetzung des Mitsprache-Rechtes entweder vertraglich vereinbart (59 %) oder einseitig von der Betriebsleitung (17 %) festgelegt worden und hatten auch tatsächlich zur Einrichtung von GED geführt:

diese tagten

- in 42 von 100 Unternehmen/Betrieben bereits vor dem 31. Juli 1983,
 - in weiteren 40 % vor dem 31. Dezember 1983
- sowie
- nur in 18 % der Fälle erst seit Januar 1984.

Das heißt, in 24% der observierten besuchten Unternehmen/Betriebe war damals noch keinerlei Mitsprache-Regelung vorgesehen.

da beherzigt wird, wo die Gewerkschaften "wenigstens minimal anerkannt sind" (Min. 1985, 27), liegt der Schluß nahe, daß es bei der Einschätzung der bisherigen Mitsprache-Praxis sowie bei der Erarbeitung von Vorschlägen zur Novellierung des bisherigen Gesetzes der gewerkschaftlichen Analyse der Reform besondere Bedeutung beimißt, ja seine positive Gesamtbeurteilung der Experimentierphase möglicherweise gewerkschaftlichem Einfluß zuzuschreiben ist. Außerdem wäre zu folgern, daß die Gewerkschaften eine weitaus aktivere Rolle bei der Durchsetzung der GED und der Gestaltung des Mitsprache-Prozesses spielen als die Forschung (sowie im übrigen auch der 'Rapport Frachon') glauben machen. Die für Ende 1985 anvisierte (de facto über das Gesetz vom 3. Januar 1986 gewährleistete) endgültige Verankerung des "droit d'expression" im Arbeitsgesetzbuch wird jedenfalls auch mit gewerkschaftlichem Engagement legitimiert: mit der "Forderung der großen Mehrheit (der Gewerkschaftssektionen) nach Beibehaltung dieses Rechts"! (Min. 1985, 59)

Hiermit drängen sich zwei Fragen auf:

- 1. die Frage nach der gewerkschaftlichen Rezeption der Reform und ihrer "Verarbeitung" im regierungsamtlichen Rapport: Legitimiert das Arbeitsministerium seine positive Gesamteinschätzung der Mitsprache-Praxis und damit seine Forderung nach definitiver gesetzlicher Anerkennung des Mitsprache-Rechts zu Recht u.a. mit den gewerkschaftlichen Verlautbarungen zur Reform?
2. die Frage nach der konkreten Rolle der Gewerkschaftssektionen während der Experimentierphase: sollten sich die Sektionen vielerorts doch als Garanten eines emanzipatorischen Mitsprache-Prozesses bewährt haben bzw. bewähren können?

Da sowohl Verlauf und Ergebnis der Experimentierphase als auch das gewerkschaftliche Verhalten vor Ort von den Beobachtern der Reform, zumindest von Ministerium und Forschung, zum Teil sehr unterschiedlich eingeschätzt werden, liegt es nahe, die Rolle des "Schiedsrichters" in dieser Kontroverse ... den Betroffenen selbst anzutragen, also zu fragen, wie die Gewerkschaften selbst die Reformphase zwischen 1982 und 1985 beurteilen.

1.4.3 Die gewerkschaftlichen Demarchen zur Erforschung der Mitsprache-Praxis

Angesichts der Schwierigkeiten von Ministerium und Forschung, das Phänomen "Arbeitermitsprache" zu erfassen, stellt sich natürlich die Frage, ob die Gewerkschaften als "Betroffene" die betriebliche Entwicklung besser überblickten als "Außenstehende" und bereits im Frühjahr 1985, als sie vom Ministerium konsultiert wurden, zu einem ausgewogenen Urteil über den Reformverlauf imstande waren; mithin dafür sorgen konnten, daß die kurz darauf fällige nationale Bilanz der komplexen Realität des Experiments wirklich Rechnung trug.

Mit anderen Worten, die Gewerkschaften hätten nicht nur über ihre Betriebssektionen ständigen Kontakt zu den MS-Gruppen halten und über die Folgen ihrer Initiativen informiert sein, sondern gleichzeitig gewährleisten müssen, daß die Informationen der Basis in Permanenz "nach oben" weitergegeben und auf konföderaler Ebene ausgewertet wurden.

Nun, kein Gewerkschaftsbund behauptet von sich, bereits zum Abschluß der Experimentierphase in der Lage gewesen zu sein, ein fundiertes Gesamturteil über die Reform zu fällen, das die Erkenntnisse seiner Aktivisten und Anhänger über die Mitsprache-Praxis angemessen berücksichtigte. Eine solch gewerkschaftsinterne Synthese überfordert - offenbar bis heute - vor allem die beiden kleineren repräsentativen Konföderationen.

Die CONFEDERATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC), der christliche Gewerkschaftsbund, gab zur Zeit der Konsultation durch das Ministerium offen zu, seitens ihrer Sektionen sehr wenig Informationen über die Arbeit der MS-Gruppen erhalten zu haben (vgl. LA LETTRE CONFEDERALE Nr. 336, April 1985, S. 10). Informationen, die zudem nicht immer die (in ihren Augen oft zu optimistischen) Hypothesen der Forschung bestätigten. Sie hielt es folglich für angebracht, sich mit öffentlichen Verlautbarungen zur Mitsprache-Praxis zurückzuhalten und nur ein vorsichtiges (gleichwohl positives) Fazit der Experimentierphase zu ziehen. Sie hat bislang noch keinen Versuch unternommen, die Mitsprache-Erfahrungen ihrer Basis systematisch auszuwerten.

Ähnlich diskret (und passiv!) verhält sich der Verband der 'Cadres',

die CGC, der bisher in seinen Stellungnahmen und Publikationen so gut wie nicht auf die Aktivitäten der GED eingegangen ist bzw. seinen Basisgewerkschaften ebenfalls noch keine Gelegenheit zur intensiven Aussprache über die Mitsprache-Praxis gegeben hat. Prioritär sind für die CGC - wie im übrigen auch für die CFTC - Demarchen zur Förderung der Arbeit der Personalvertreter in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten der Großunternehmen.

Von der FORCE OUVRIERE konnte gewiß nicht erwartet werden, daß sie über Gebühr Zeit und Mittel in die Analyse der Mitsprache-Praxis investierte. Sie macht bis heute kein Hehl daraus, daß sie die Mitsprache "nicht für ein prioritäres Anliegen der Lohnabhängigen" hält. Wenn sie dennoch in ihrer Presse auf eine relativ kontinuierliche Berichterstattung ihrer Aktivisten über das Mitsprache-Experiment Wert legt, so offenbar, um ihre prinzipielle Ablehnung jeder Form von direkter Belegschaftspartizipation zu legitimieren: es handelt sich durchweg um eine Auflistung negativer Erfahrungen mit den MS-Gruppen. Dank eines solch "selektiven" Meinungs- und Erfahrungsaustausches über die Mitsprache-Praxis kann die FO jederzeit mit gezielten Argumenten darauf aufmerksam machen, daß die Innovation der Verteidigung und Durchsetzung "kollektiver" Arbeitnehmerinteressen nicht gerade förderlich ist.

Allein den Linkskonföderationen läßt sich bescheinigen, dank wenigstens punktueller Konsultation ihrer Basisgewerkschaften, die Entwicklung in den Betrieben soweit verfolgt zu haben, daß sie schon vor dem "Bilanz"-Jahr 1985 mit Erkenntnissen zum Verlauf der Reform und zu ihren Ergebnissen aufwarten konnten. Seitdem sind sie um eine systematischere Erfassung und Auswertung der Mitsprache-Erfahrungen ihrer Sektionen bemüht.

Die CGT bot ihrer Basis bereits früh Gelegenheit zur Aussprache über die Mitsprache-Praxis: am 1. und 2. Dezember 1983, während ihrer "Nationalen Konferenz über die neuen Rechte und Freiheiten der Arbeitenden";¹ dies allerdings zu einem Zeitpunkt, da fast die Hälfte der GED noch nicht einmal ihre erste Sitzung abgehalten hatte! Danach war die Mitsprache lange kein Thema mehr für die interne Diskussion. Nur noch ein einziges Mal sollten die Erfah-

1 Zu den Beiträgen sowie zur Diskussion vgl. LE PEUPLE Nr. 1167 vom 19. Januar 1984, S. 27-31; L'HUMANITE vom 2. und 3. Dezember 1983 sowie REVOLUTION vom 9. Dezember 1983

rungen der Sektionen mit den GED während der Experimentierphase zur Debatte stehen: 1984, bei einer erneuten Bilanzierung der Praxis der "neuen Arbeiterrechte" durch ein Autorenkollektiv der CGT (vgl. Munck/Jacek/Pascre/Rennes/Saramito 1984, 124ff).

Auch auf dem 42. CGT-Kongreß im November 1985 waren direkte Aussagen zur Mitsprache-Praxis rar: mehrfache Appelle an die Basis, die Reform nicht den patronalen "Integrations"-Strategien anheimfallen zu lassen, sondern sie als Chance zur Wiederbelebung der gewerkschaftlichen Forderungsaktion zu begreifen (vgl. CGT 1985, 212ff; Krasucki 1985, 24f), sowie Vorschläge zur Verbesserung der bisherigen Mitsprache-Regelungen, die bei der Novellierung des Gesetzes Berücksichtigung finden sollten (vgl. CGT 1985a, 303), waren im Grunde genommen alles, was der Kongreß zu dieser Thematik hergab.

Daß die bisherigen offiziellen Verlautbarungen der CGT zur Reform nur im begrenzten Maße den Erkenntnissen der Gewerkschaftsbasis Rechnung getragen hatten, wurde 1986 zugegeben. Wenn nämlich das CGT-eigene INSTITUT SYNDICAL D'ETUDES ET DE RECHERCHES ECONOMIQUES ET SOCIALES (ISERES) am 13./14. November 1986 in Courcelle ein Kolloquium zum Thema "Qualitätszirkel und Mitsprachegruppen" organisierte, so, um dem "Anliegen zahlreicher Gewerkschafter zu entsprechen, die die konkreten Mitsprache-Praktiken besser kennenlernen und analysieren wollen" (ISERES 1986, 1)¹. In einer nicht nur den Teilnehmern des Kolloquiums, sondern auch allen Föderationen der CGT zugänglich gemachten "note de recherche" der ISERES-Mitarbei-

¹ Zu den 65 Teilnehmern des Kolloquiums zählten zwar vorwiegend aktive Gewerkschafter (aus 24 "repräsentativen" Unternehmen der verschiedensten Wirtschaftszweige) sowie Spitzenfunktionäre der CGT, dennoch war das Ganze keine rein "interne" Veranstaltung. Die Präsenz von Vertretern verschiedener Forschungsinstitute (z.B. aus dem CNAM) belegt, daß es dem ISERES nicht zuletzt um eine Auseinandersetzung mit den Thesen der empirischen Forschung ging.

Zum Einführungsreferat sowie zu den Ergebnissen der Tagung vgl. Heft Nr. 39 der ETUDES ET RECHERCHES DE L'ISERES (1987) - vor allem den Tagungsbericht von Andréa Mairate - sowie Heft Nr. 25 der ANALYSES ET DOCUMENTS ECONOMIQUES (des CENTRE CONFEDERAL D'ETUDES ECONOMIQUES der CGT) vom Mai 1987, S. 23ff).

terin Andréa Mairate (1986) wurden die Schwierigkeiten der Sozialforschung bei der Erfassung des Phänomens "Mitsprache" bezeichnenderweise nicht zuletzt darauf zurückgeführt, daß "innerhalb der Gewerkschaftsbewegung selbst nur geringe Kenntnisse über die realen Praktiken der betrieblichen Mitspracheformen bestehen und sich Aktivisten und verantwortliche Gewerkschafter auf diesem Gebiet folglich Zurückhaltung, ja äußerste Vorsicht auferlegen" (S. 1).¹

Mit anderen Worten, die CGT begann erst nach der Experimentierphase mit einer "rigorosen Erschließung der Fakten" (Mairate). Bei der Analyse der "gelebten Erfahrungen der Lohnabhängigen und der Diversität der Mitsprache-Experimente in den französischen Unternehmen" setzte sie nicht nur auf informative Veranstaltungen wie in Courcelle, wo fast die Hälfte der Teilnehmer Aktivisten aus den Betrieben waren², sondern vor allem auch auf eine schriftliche Konsultation der Gewerkschaftssektionen (vgl. dazu den Fragebogen des ISERES (im Anhang S. 630 ,Dokument Nr. 6). Das Ergebnis ihrer im Oktober 1986 gestarteten Enquete steht allerdings noch aus.³

Die CFDT hat zweifellos von allen Gewerkschaftsbünden die größte Anstrengungen unternommen, die komplexe Realität der Mitsprache-

1 Mairate stützt sich bei ihren Aussagen über die Mitsprache-Praxis auf Interviews mit den Verantwortlichen der Einzelverbände, die, bei der Erarbeitung des Jahresberichts (Rapport annuel) der CGT, über die branchenspezifischen Erfahrungen mit den MS-Gruppen referierten (vgl. Mairate 1986, 25ff), sowie auf neuere industriesoziologische Forschungen: u.a. auf die Arbeiten des CNAM (Groux 1986, Borzeix/Linhart 1986, Borzeix/Linhart/S  grestin 1985...), die Studie von Mahieu (1985), sowie vor allem die Untersuchungen von Lojkine (CNRS, 1984ff), der seit 1982 die Entwicklung des "droit d'expression" bei RENAULT in Boulogne-Billancourt beobachtete, und einige "globale" Vergleiche mit der Mitsprache-Praxis in anderen Großunternehmen (THOMSON, RATP ...) anstellte (vgl. Lojkine 1986, 135ff);

2 Parallel zum Kolloquium von Courcelle fand am 13./14. November 1986 noch eine weitere zentrale Veranstaltung statt, bei der die Gewerkschaftsbasis über ihre Mitsprache-Erfahrungen berichten konnte: während der 'Nationalen Konferenz' der CGT zum Thema "Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz" in Pantin; vgl. LE PEUPLE Nr. 1235 vom 12. Februar 1987, S. 21ff;

3 Zu den ersten (14) Antworten, die noch rechtzeitig zum Kolloquium eintrafen und folglich dort zur Diskussion standen, vgl. Mairate 1987, 2 und Di Ruzza/Maletas/Obadia 1987, 43ff.

Praxis zu eruieren. Hier kam es bereits im 2. Halbjahr 1983, als die ersten GED ihre Arbeit aufnahmen, auf nationaler wie auf dezentraler Ebene, zu einer Reihe von Begegnungen zwischen Führungskadern und Gewerkschaftsbasis. Parallel zu dieser eher klassischen Demarche der Informationsbeschaffung legte die CFDT auf eine "wissenschaftliche" Erfassung des Phänomens Wert: sie begann schon Anfang 1983 mit der Zentralisierung und vor allem Computerisierung aller Informationen über die Mitsprache!

Zwei Maßnahmen fallen ins Auge:

- die Einrichtung einer Datenbank:¹

sie ermöglicht bis heute die Lokalisierung und Analyse der Verträge und Texte über die Modalitäten der Mitsprache-Praxis sowie eine genauere Kenntnis der strukturellen Merkmale der Unternehmen, in denen die Reform Anwendung findet;

- der Abschluß eines wissenschaftlichen Kooperationsvertrages mit dem CNRS im Dezember 1984: er sah bzw. sieht immer noch, da er erst Ende 1989 abläuft, die Durchführung eines "Programme d'analyse, de recherche et d'observation sur la liberté d'expression des salariés" (PAROLES) vor.²

Im Rahmen dieses Programms - es handelt sich um die erste gemeinsame Untersuchung eines französischen Gewerkschaftsbundes mit dem CNRS! -

1 Zur Entwicklung sowie zu den Analysen dieser Datenbank (sie wurde 1985 in das Forschungsprogramm PAROLES mit einbezogen, also von nun an gemeinsam von CFDT und CNRS verwaltet) vgl. u.a. Chouraqui/Gautier/Tchobanian 1985, 85ff; Tchobanian 1986, 11ff;

2 Von Seiten des CNRS sind A. Chouraqui, A.M. Gautier, R. Tchobanian vom LEST in Aix-en-Provence, J. Girin und C. Moire vom CENTRE DE RECHERCHE EN GESTION DE L'ECOLE POLYTECHNIQUE Paris an dem Projekt beteiligt; seitens der CFDT der Soziologe H. Pinaud (CNRS) sowie Vertreter der Abteilung TRAVAIL-ENTREPRISE (M. Le Tron), und von 11 Föderationen (Mines et Métallurgie, Chimie, Protection Sociale du Travail et de l'Emploi, Agro-alimentaire, Construction-Bois, Habillement-Cuirs-Textiles, Transports et Equipement, Gaz-Électricité, Cadres, Santé, Services, Banques). Zum Beitrag der Einzelverbände bei der wissenschaftlichen Erfassung und Erforschung der betrieblichen Mitsprache-Regelungen vgl. Pinaud 1986a, 67ff, Le Tron 1987, 17ff.

Finanziert wird das Programm - das der wissenschaftlichen Kontrolle dreier namhafter Sozialforscher (J.D. Reynaud, G. Caire, S. Erbes-Seguin) unterliegt - vor allem vom CNRS, vom Wissenschafts- und Hochschulministerium sowie vom Sozialministerium.

kommt es nicht zuletzt zu einem regelmäßigen Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit den Gewerkschaftssektionen.¹ Das heißt, die CFDT konnte 1985, während ihrer Konsultation durch das Ministerium, eine im Vergleich zu den anderen Konföderationen relativ fundierte Analyse der Mitsprache-Praxis vorlegen!

Die Zweigleisigkeit des Auswertungsverfahrens hielt die CFDT allerdings nicht lange durch. Gemessen an der Zeit, die er für die Diskussion des Themas "Mitsprache" übrig hatte, urteilt der Soziologe Henri Pinaud - der der CFDT im Juni 1984 vom CNRS als Berater und Koordinator für die wissenschaftliche Untersuchung der Mitsprache-Praxis "zugewiesen" worden war - "interessiert sich der außerbetriebliche Gewerkschaftsapparat der CFDT schon Ende 1983 nur noch für die zentrale wissenschaftliche Evaluierung des Mitsprache-Rechtes" (1986, 6)². Mit anderen Worten, die Einzelverbände sowie die regionalen und departementalen Gliederungen der CFDT hatten im zunehmenden Maße von einer systematischen Beobachtung und Reflexion der Entwicklung in den Betrieben Abstand genommen. Die wenigsten von ihnen konnten denn auch im Frühjahr 1985 eigene Erkenntnisse in die CFDT-"Bilanz" der Experimentierphase (CFDT 1985a) einbringen.

Ein stärkeres Engagement des "Apparates" zeichnet sich erst wieder seit Juni 1985 ab. Eingedenk der Empfehlungen der "Bilanz", die Mitsprache als "strategische" Etappe nicht nur für die Transformation des Arbeitslebens, sondern auch die dringend notwendige "Resyndikalisierung" zu betrachten, privilegierten Zentrale und Verbände nun wieder "le travail en profondeur". Den Gewerkschaftssektionen wurden präzisere Zielsetzungen vorgegeben sowie konkretere methodologische Anleitungen für die Mitsprache-Praxis und vor allem analytische Mittel zur Evaluierung ihrer Resultate an die Hand gegeben. (Der diesbezüglich exemplarischste "Basis"-Text - vom

1 An den 11 bis 1987 abgehaltenen Studienseminaren ('sessions d'études') nahmen insgesamt 86 Delegierte aus 76 Unternehmen der verschiedensten Branchen teil. Zur Auswertung dieser Begegnungen vgl. vor allem Chouraqui 1986, 29ff.

2 Die Träger des Projekts PAROLES sollten in der Tat nicht zögern, den Nutzen des Unternehmens unter Beweis zu stellen: seit 1985 legten sie zahlreiche Synthesen und Analysen zur Mitsprache-Praxis vor; vgl. u.a. Gautier/Pinaud 1985, Chouraqui 1986, Pinaud 1986a sowie zuletzt Heft Nr. 84 von CFDT-AUJOURD'HUI vom März/April 1987.

September 1985; vgl. CFDT 1985 - wertete u.a. 3190 Vertragstexte und Unternehmerentscheide über die Modalitäten der praktischen Umsetzung der Reform¹ sowie die Mitsprache-Erfahrungen der Teilnehmer am CFDT-"Forum der Betriebsausschüsse" vom Oktober 1984 aus).

Der bis heute spektakulärste Versuch einer "Wiederbelebung" des gewerkschaftlichen Interesses an der Reform waren die "Nationalen Studientage über das Mitsprache-Recht" vom 19./20. Februar 1986 in Paris, für die nicht nur die Träger des Projektes PAROLES sowie ein gutes Hundert Funktionäre und Aktivisten, sondern auch die Spitzen der "Zentrale" mobilisiert wurden.²

Das Kolloquium bot, gewiß, dem Forscherteam von CFDT und CNRS hinreichend Gelegenheit, neuere Erkenntnisse über die Mitsprache-Praxis vorzutragen (zu den Beiträgen und zur Diskussion vgl. CFDT 1986). Seine wichtigste Funktion aber war es, den innerorganisatorischen Konsens in puncto Mitsprache zu stärken und die in der "Bilanz" vom Juni 1985 signalisierte neue "politische Linie" zu legitimieren. Generalsekretär Edmond Maire (1986, 59ff) selbst übernahm es, an die "Finalität" der Mitsprache als "Hebel des sozialen Wandels" sowie ihre praktischen Konsequenzen für die gewerkschaftliche Aktion zu erinnern. Demnach sollen die CFDT-Sektionen verstärkt darauf hinarbeiten, daß das Thema "Mitsprache" zum Gegenstand einer umfassenden innerbetrieblichen Debatte und

1 Im Einzelnen lagen der CFDT bis Juni 1985 3066 vertragliche Vereinbarungen (das waren immerhin 87 % der bis dahin vom Arbeitsministerium registrierten Vertragstexte!) sowie 124 (einseitige) Unternehmerentscheide über die Modalitäten der Mitsprache-Praxis vor. Heute speichert die Datenbank rund 4200 Texte. (Vgl. CFDT 1987, 2ff; Tchobanian 1986, 12ff). Mittlerweile wurde eine zweite Bank eingerichtet, die alle Regelungen betr. "Demokratisierung" des öffentlichen Sektors (Gesetz vom 26. Juli 1983) auswerten soll (bisher 300 Texte, die u.a. die Einrichtung von Werkstatt- und Büroräten vorsehen). Eine dritte Bankschließlich soll ab 1987/88 die charakteristischen Merkmale der Mitsprache-Praxis erfassen.

2 Eine Veranstaltung, von der auch ein Teil der nationalen Presse Notiz nahm; vor allem LE FIGARO vom 21. Februar, LA TRIBUNE DE L'ECONOMIE vom 23. Februar sowie LES ECHOS vom 24. Februar 1986.

Zur Berichterstattung der CFDT-Presse über das Kolloquium vgl. CFDT 1986, 107ff (Dokumentation). SYNDICALISME-HEBDO CFDT hat übrigens das Thema "Mitsprache" - im Gegensatz zur Verbandspresse der anderen Konföderationen - während der Experimentierphase nie aus den Augen verloren und relativ kontinuierlich über die Entwicklung in den Betrieben berichtet: vgl. z.B. die Ausgaben vom 11. Oktober und 12. Dezember 1984, vom 28. Februar, 3. März oder 6. Juni 1985.

damit zum Auslöser wirklicher Demokratisierungsprozesse am Arbeitsplatz wird.

Ob und inwiefern von den CFDT-Sektionen in jüngster Zeit wirklich neue Impulse ausgehen, können und wollen vor allem die Forscher des Projekts PAROLES herausfinden. Da dieses Programm aber erst Ende 1989 abgeschlossen wird, kann heute nur festgestellt werden, daß für die CFDT "die Zeit noch nicht reif ist für eine Bilanz des Mitsprache-Rechtes" (CFDT-AUJOURD'HUI Nr. 87, März/April 1987, S. 5).¹

Mit dieser Ansicht steht die CFDT keineswegs alleine. Eine "Bilanz" sei erst dann möglich, verlautete schon 1986 aus dem Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut der CGT (ISERES), wenn Untersuchungen über die "spezifischen Erfahrungen jedes einzelnen Unternehmens" vorlägen, die erkennenließen, unter welchen Bedingungen die Mitsprache in Angriff genommen worden sei:

"Wie soll die Effizienz der Gruppen analysiert werden? Welche Kriterien werden einer solchen Bewertung zugrundegelegt? Will man sich ein genaueres Bild von der Entwicklung in den Betrieben machen - die im Übrigen alles andere als abgeschlossen ist - so bedarf es schon einer Vielzahl von Untersuchungen über diese Fragen."
(Mairate 1986, 24)

Damit geben die Gewerkschaften nicht nur zu, daß 1985 ihre Verlautbarungen zur Experimentierphase lediglich einen geringen Informationsgehalt hatten, sie signalisieren gleichzeitig, daß sie auch dem offiziellen Rapport nur eine begrenzte Bedeutung beimessen. Zwei der drei großen Konföderationen zumindest gehen davon aus, daß das Ministerium - im Vorfeld der Parlamentsdebatte über die endgültige Verankerung der Mitsprache im CODE DU TRAVAIL eher auf eine beschönigende Bilanz Wert gelegt habe. Im ISERES wird festgestellt, daß sie "die wirklichen Probleme verdeckt" (Mairate 1986, 24), bei der FO, daß sie nicht "der Bilanz der Basis auf dem Terrain entspricht" (Hofman 1985a, 11). Mit anderen Worten, man gibt zu verstehen, daß die Verfasser des Rapports kritische Einwände der Gewerkschaften gegen die bisherige Mitsprache-Praxis überhört haben.

¹ Eine Feststellung, die CFDT-AUJOURD'HUI nicht davon abhält, in besagter März/April-Nummer 8 Forschern (u.a. J. Gautrat, A. Chouragui, R. Tchobanian) Gelegenheit zu geben zu einer "ersten Bilanz" der Errungenschaften, die dem Mitsprache-Recht zu danken seien.

1.5 Eingrenzung des Themas und methodisches Vorgehen

Was also liegt näher als eine eingehende Untersuchung der gewerkschaftlichen Analyse der Experimentierphase und ein Vergleich dieser Analyse mit den ministeriellen und bzw. wissenschaftlichen Thesen zur MS-Praxis? Die Relevanz eines solchen Vorhabens kann, nachdem auf die Forschungslücken sowie die widersprüchlichen Aussagen zum Reformverlauf und speziell zum MS-Verhalten der 'sections syndicales' hingewiesen wurde, nicht bestritten werden.

Auch wenn die Gewerkschaften zugeben, daß sie mit der Evaluierung der MS-Praxis während der Versuchsphase im Rückstand sind, so ist doch anzunehmen, daß sie selbst mit einer nur vorläufigen "Bilanz" wenigstens neue Erkenntnisse zu den Erfahrungen und vor allem zur Rolle ihrer Betriebssektionen im MS-Prozeß beisteuern, ja, die Gesamtheit ihrer Eindrücke möglicherweise ein neues Bild von dem Experiment vermittelt. Eine Synthese der bisherigen gewerkschaftlichen Einschätzungen der Reformpraxis aber steht noch aus! Sieht man einmal von den mehr oder weniger fundierten Stellungnahmen der "Zentralen" ab, so sind - dank der Unternehmensbilanzen, der Berichte der Arbeitsinspektoren, der Recherchen der Sozialforschung sowie nicht zuletzt gewerkschaftlicher Verlautbarungen - lediglich die Positionen, Erfahrungen und Haltungen einzelner Betriebssektionen bekannt.

Da eine systematische Auswertung der Erkenntnisse der Gewerkschaftsbasis bislang lediglich von der CFDT und neuerdings auch der CGT in die Wege geleitet worden ist, geht es also hier zunächst darum, die Gewerkschaftsliteratur bzw. die Arbeiten von Autoren, die - wie dies bei der CFDT der Fall ist - im Auftrag einer Konföderation forschen zu Verlauf und Ergebnis der Reform sowie zur MS-Praxis der Sektionen zu befragen und die Ergebnisse miteinander zu vergleichen.

Im Anschluß an die Literaturanalyse bieten sich Expertengespräche auf konföderaler Ebene an: zwecks Aktualisierung und (vor allem dann, wenn die Literatur wie bei CGC und CFEC nur wenig "hergibt") Vervollständigung der einzelnen "Synthesen".

Die Originalität der gewerkschaftlichen Analyse aber läßt sich, wie gesagt, nur dann ermitteln, wenn ihre Ergebnisse mit denen des ministeriellen Rapports vom Juni 1985 sowie mit einigen neueren

empirischen Studien, die erst nach der Veröffentlichung der regierungsamtlichen Bilanz vorgelegt wurden (vgl. die Arbeiten von Jean Lojkin) "konfrontiert" werden.

Die Kriterien für die Literaturanalyse, die Interviews sowie den Ergebnisvergleich leiten wir "historisch" ab: wir orientieren uns an den Handlungsintentionen und -möglichkeiten der von der Reform betroffenen Akteure!

- Da hier nicht zuletzt die offizielle Bilanz der Experimentierphase überprüft werden soll, muß zunächst an die Zielsetzungen erinnert werden, die die Linksregierung mit den 'Lois Auroux', insbesondere dem Gesetz vom 4. August 1982 verband (Teil 2.1 unserer Arbeit)). Wobei nicht ausgeschlossen werden kann, daß sie 1982 bei der Beurteilung der "neuen Arbeiterrechte" andere Maßstäbe anlegt als 1985, also nachdem sie mit dem Voluntarismus der Reformphase (1981/82) gebrochen hat und auf eine verstärkt marktbestimmte (d.h. eine "politique de rigueur" implizierende) Anpassung der französischen Wirtschaft fixiert ist.
- Da die Reform aber auf jeden Fall unternehmerische Besitz- und Entscheidungsbefugnisse tangiert, hängt ihr Erfolg wesentlich von der Haltung des Patrons bzw. des Managements ab: er/es legt, eventuell zusammen mit den Gewerkschaften, die Modalitäten der MS-Praxis fest und determiniert weitgehend die "Rahmenbedingungen" des Experiments! Folglich kann nicht ignoriert werden, mit welchen Intentionen die Unternehmer in die Versuchsphase mit den GED gehen (Teil 2.2).
- Da hier aber die gewerkschaftliche Einschätzung des MS-Experiments im Vordergrund steht, gilt es vor allem festzustellen (Teil 3)
 - welche Vorstellungen die Konföderationen selbst von einer Unternehmensreform haben,
 - wie sie auf die Reformgesetze von 1982 reagieren,
 - welche Empfehlungen sie ihren Sektionen im Hinblick auf die praktische Umsetzung der "Lois Auroux" vom 4. August 1982 geben.

Damit gedenken wir eine zweite Forschungslücke zu füllen:

Es fehlt bisher eine Gesamtdarstellung, die sowohl den theoretischen Vorstellungen der repräsentativen Gewerkschaftsbünde von einer Unternehmensreform als auch der konkreten Reformpraxis ihrer Betriebs-

sektionen angemessen Rechnung trägt!

Die vorliegenden Arbeiten berücksichtigen bestenfalls Einzelaspekte dieser Thematik - und seien es die Implementationsprobleme der Mitsprache für die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung oder sind Überblicke, die, auf nur wenigen Seiten, der Komplexität der Problematik nicht gerecht werden können.

Denn eine solche 'Gesamt'-Darstellung gibt ja nicht nur Aufschluß über den Impact der gewerkschaftlichen Aktion bei der Durchsetzung der Reform und das Verhältnis zwischen Betriebssektionen und MS-Gruppen.

Sie vermittelt gleichzeitig Einblicke in die "interne" Funktionsweise der Gewerkschaften, d.h. signalisiert z.B., welchen Wert programmatische Erklärungen der konföderalen Kongresse oder offizielle Verlautbarungen der "Zentrale" für das gewerkschaftliche Verhalten 'vor Ort' haben. Insbesondere aber kann sie Entwicklungstendenzen anzeigen, also auch Antwort auf die (angesichts der gewerkschaftlichen Legitimationskrise so kapitale) Frage geben, ob sich die 'Demokratisierungspotentiale' der Mitsprache auf die gewerkschaftliche Organisation und Aktion im Betrieb auswirken und solch 'innovatorische' Prozesse auf Verbands-Ebene nicht nur registriert, sondern auch adäquat "umgesetzt" werden: durch eine Korrektur bisheriger "offizieller" Haltungen oder Grundsatzpositionen!

Mit anderen Worten, es genügt uns nicht, nur darzustellen, wie die Gewerkschaften die Versuchsphase mit den GED rezipieren (Teil 4), d.h. wie sie die Akzeptanz der MS durch die betrieblichen Akteure beurteilen oder welche Auswirkungen sie der Innovation auf Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen bescheinigen. Es gilt nicht zuletzt festzuhalten, welche "Lehren" sie aus dem Ganzen ziehen: im Hinblick, gewiß, auf den Ausbau der neuen Institutionen, vor allem aber auch auf die Rehabilitierung und Stärkung der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung (Teil 5).

2. Zielsetzung und Funktion der "neuen Arbeiterrechte".

Die Reformvorstellungen der gewerkschaftlichen "Partner" (1982/83)

2.1 Die Reformkonzeption der Linksregierung (1981-1982)

Hält man sich an die Verlautbarungen der ersten Regierungen unter François Mitterrand, so wurde die Unternehmensreform der Jahre 1982/83, wie bereits gesagt, als Etappe auf dem Weg zu einer "wirklichen Wirtschaftsdemokratie" betrachtet.¹ Sie sollte einer "besseren Kombination der ökonomischen Gegebenheiten mit den sozialen und menschlichen Erfordernissen in Frankreich Vorschub leisten (Projet de loi 1982a, 414) und dem Land zunächst zu einem System der industriellen Beziehungen verhelfen, das, "wie es sich für eine moderne und demokratische Gesellschaft geziemt, auf Gleichheit und Effizienz beruht" (Projet de loi 1983, 436).

Mit anderen Worten, die Reform hatte zugleich eine soziale und eine ökonomische Funktion! Sie kann also unter jene "Struktur-Reformen" eingereiht werden, dank deren der neue Präsident Frankreich aus der Wirtschaftskrise herauszuführen und zum "Initiator eines neuen Entwicklungstypes" zu machen gedachte, der die Verwendung der nationalen Ressourcen im Sinne des "sozialen Fortschritts" und zunächst einer gerechteren Verteilung der vorhandenen Arbeit, der Einkommen und Vermögen garantierte.²

2.1.1 Die "neuen Arbeiterrechte": eine Strategie der kleinen Schritte in Richtung "Wirtschaftsdemokratie". (Zur sozial-emanzipatorischen Dimension der Unternehmensreform)

-
1. Zur regierungs-offiziellen Konzeption der "neuen Arbeiterrechte" vgl. Auroux 1982 sowie die Begründung der verschiedenen Gesetzesvorhaben ("exposés des motifs") in Javillier 1984, 409 ff. Zu den Stellungnahmen des Parlaments vgl. Assemblée Nationale 1983, Toutain 1982;
 2. Zum Wortlaut der Programm-Reden Mitterrands siehe LE MONDE vom 12. Mai und vom 26. September sowie vor allem vom 11. Dezember 1981; am 9. Dezember erläuterte der Präsident in einem Rundfunk- und Fernsehinterview die Perspektiven und Konturen des "socialisme à la française"; vgl. auch die Regierungserklärungen von Premierminister Mauroy (abgedruckt) in LE MONDE vom 8. Juli und 17. September 1981;

A. Die traditionellen Demokratisierungsforderungen der französischen Linken

Mit ihren Reformgesetzen wollte die Regierung Mauroy (1981-1984) einem "populären" Anliegen Rechnung tragen, das in ihren Augen auch zur politischen Wende von 1981 zugunsten der Linke beigetragen hatte: dem "Verlangen der Französinen und Franzosen nach einer neuen Staatsbürgerschaft im Betrieb", die ihnen nicht länger elementare demokratische Rechte am Arbeitsplatz vorenthalte, wie es im Rapport des für die "neuen Arbeiterrechte" zuständigen Fachministers Jean Auroux (1982,3) hieß. Denn die betriebliche Realität wurde mit "nur schwer erträglichen, durch eine hierarchische Arbeitsorganisation bestimmten und keinerlei Mitsprachemöglichkeiten erlaubenden Arbeitsbedingungen" gleichgesetzt (Projet de loi 1982b, 420). Tatsächlich belegt die soziale Auseinandersetzung in Frankreich seit jeher - zum Teil sehr eindrucksvoll - die Popularität von Forderungen wie nach Partizipation an der betrieblichen Entscheidungsfindung. Der Wunsch nach einer Demokratisierung des Wirtschaftslebens ist in Frankreich, wie in anderen Industrieländern, so alt wie die Arbeiterbewegung selbst. Es sei z.B. erinnert ¹ an die Bestrebungen der Anarcho-Syndikalisten, der bis zum 1. Weltkrieg dominierenden Strömung der französischen Arbeiterbewegung, über die Einrichtung von "Arbeiterdelegierten" eine basis-demokratische Transformation der Betriebe einzuleiten. Solche (de facto "nur" als Kontroll- und Beschwerdeorgane fungierenden) "Basisorgane" eines künftigen Räte-systems konnten zwar nur in einigen Großunternehmen der Bergbau- und Stahlbranche durchgesetzt werden, aber sie leisteten 1917 der Institutionalisierung von gewählten "Werkstattdelegierten" in der Rüstungsindustrie Vorschub, die (wie sie) die Aufgabe hatten, die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften zu überwachen und bei Verstößen Beschwerde zu führen. Auch wenn es sich hierbei nur um eine ephemere Erscheinung handelte, so sollte sie doch die weitere Entwicklung der betrieblichen Beziehungen in Frankreich beeinflussen: bei der Ausformulierung der Kompetenzen der Belegschaftsdelegierten, die die große Streikbewegung von 1936 durchsetzte. Die "Volksfront"-Regierung orientierte sich weitgehend an den Bestimmungen, die die Arbeit der

¹ Vgl. zum folgenden Reynaud 1975/I, 64ff , Willard 1981, 127ff

Werkstattdelegierten geregelt hatten.

Der seit den 20er Jahren unüberhörbare Ruf nach "Arbeiterkontrolle" aber zielte zum Teil auch auf die "Aneignung patronaler Leitungsfunktionen" (Reynaud 1975/I, 76) ab, wie die Forderung nach "Nationalisierung" der wichtigsten Dienstleistungssektoren (Transport, Bergbau, Kreditanstalten...) sowie zumindest drittelparitätische Vertretung der Belegschaften (durch ihre Gewerkschaften!) im "Produzenten- und Verbraucherrat", dem an Stelle des bisherigen Verwaltungsrats vorgesehenen obersten Leitungsorgan der betroffenen Unternehmen, belegte. "Strukturreformen" (ein Begriff, der 1934 geprägt wurde), wie sie ansatzweise schon die Volksfront (Verstaatlichung bzw. Teilverstaatlichung der Rüstungsindustrien, der Eisenbahnen, der 'Banque de France'), im größeren Umfang aber erst die 'Resistance'-Bewegung nach der Befreiung von deutscher Besetzung realisierten:

- mit der Nationalisierung vor allem des Kohlebergbaus, der Gas- und Elektrizitätswerke, der Luftfahrtindustrie, der zivilen Luftfahrt, der Automobilfirma RENAULT sowie der großen Depositenbanken und Versicherungsgesellschaften,
- mit der Einrichtung von drittelparitätisch mit Vertretern des Staates, der Verbraucher und der Gewerkschaften besetzten Verwaltungsräten in den nationalisierten Unternehmen sowie, nicht zuletzt, der Einbeziehung der Gewerkschaften in den (seit 1925 bestehenden) 'Nationalen Wirtschaftsrat'.

Bedenkt man die zahlreichen Ansätze einer Selbstorganisation der Arbeitenden¹ nach der 'Befreiung' (1944/45) in Unternehmen, deren Eigentümer durch die 'Kollaboration' mit den Deutschen während der Besatzungszeit belastet waren, so fielen die den Belegschaften mit der Institutionalisierung der Betriebsausschüsse (1945/46) offiziell zugestandenen Mitwirkungsrechte an der Entscheidungsfindung eher bescheiden aus: sie verfügten, in privaten Unternehmen zumindest, in wirtschaftlichen, organisationstechnischen und personellen Angelegen-

1. "Autogestionäre" Ansätze gab es auch schon während der Streiks von 1936, als Tausende von Betrieben besetzt wurden. Doch dies waren eher seltene Ausnahmen: Die Fabrikbesetzungen hatten das Ziel, die Unternehmer an Aussperrungen sowie am Einsatz von Streibrechern zu hindern und, natürlich, zu sozialen Zugeständnissen (wie der 40 Stunden-Woche oder einem bezahlten Urlaub) zu zwingen. Die Streikkomitees sorgten zumeist nur für die Instandhaltung der Maschinen und organisierten Verpflegung und Freizeit der Streikenden (vgl. Willard 1981, 183ff).

heiten, wie gesagt, bestenfalls über Konsultationsrechte!

Die letzten bis heute nachwirkenden Ereignisse, die sich als Beleg für die ungebrochene Tradition der Arbeiterforderung nach Demokratisierung der Betriebe anführen lassen, liegen schon fast zwei Jahrzehnte zurück. Während des Generalstreiks vom Mai-Juni 1968 kam es bekanntlich nicht nur zu einer Renaissance der historischen Losungen des 'aktiven' und oder 'verwaltenden' Streiks, sondern - häufiger als bei den Arbeitskämpfen von 1936 oder nach der 'Befreiung' - auch zu regelrechten Selbstverwaltungsexperimenten: in einer Reihe von besetzten Fabriken, Büros oder Forschungslaboratorien lief die Produktion unter Leitung von Streikkomitees weiter.¹

Auch wenn es in Frankreich niemals zuvor so viele gezielte Aktionen zur Durchsetzung von "Arbeiterkontrolle" und "Selbstverwaltung" gegeben hat wie 1968 und in den ersten Jahren nach der Mai-Revolte, das den Kämpfen zugrundeliegende Phänomen war schon vorher immer häufiger die Ursache von Streiks, kurzfristigen Arbeitsniederlegungen sowie vor allem auch von zunehmender Arbeitszurückhaltung und hohen Fluktuations- und Absentismusraten gewesen: die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Zuge umfassender gesamtwirtschaftlicher Rationalisierungsmaßnahmen - in erster Linie die im Vergleich zu den Nachbarländern überlange wöchentliche Arbeitszeit (46 Stunden in der Industrie!), die mangelnde Arbeitssicherheit, die Zunahme der Schichtarbeit und die Erhöhung des Arbeitstempos.

Seit 1968 aber signalisierten oft Charakter und Form der sozialen Auseinandersetzung selbst, daß die tradierte Rationalität und Organisation der Arbeit an ihre Grenzen gestoßen waren. Auf Maßnahmen zur Erhöhung der betrieblichen Produktivität mittels arbeitsintensiverer Produktionsmethoden reagierten die Belegschaften bis in die frühen 70er Jahre vielerorts mit Kampfaktionen, die einem regelrechten Angriff auf die sakrosankten Besitzrechte des Patrons gleichkamen:

- hier erzwang man die Annullierung von Entlassungen oder die Reduzierung der Arbeitszeit,
- dort die Kontrolle von Lohneinstufung, Qualifikationsbemessung, Arbeitsplatzbewertung und Arbeitsorganisation oder die Festsetzung

¹ Zum Charakter der Mai-Kämpfe vgl. u.a. Touraine 1968 (164ff), Mallet 1972 (9ff) oder - aus deutscher Sicht - Goldschmidt 1971 (77ff) oder zuletzt Volz 1981 (233ff).

von Arbeitsleistungen und Produktionsausstoß. (Zu den Streikbewegungen des Nach-Mai vgl. u.a. Mallet 1970 und SOCIOLOGIE DU TRAVAIL 1973).

Solche "Bewegungen" konnten nicht ohne politische Auswirkungen bleiben. Die (spätere) Linksregierung tragenden Parteien sahen sich nicht nur dazu gezwungen, erstmals seit 1947 - als der beginnende Kalte Krieg auch die französische Linke (erneut) spaltete - wieder ein Regierungsbündnis zu schließen, sondern vor allem auch dazu ge-
nötigt, bei der Entwicklung einer glaubhaften Alternative zur gaullistischen Politik Inhalt und Formen der sozialen Auseinandersetzung mit einem revidierten gesellschaftlichen Transformationskonzept Rechnung zu tragen. Nicht allein die Kommunisten, ebenfalls die Sozialisten ¹ erinnerten mit Nachdruck daran, daß sie in der anti-kapitalistischen Tradition der französischen Arbeiterbewegung

1 Die 1971 als "linke" Alternative zur "reformistischen" Vorgängerorganisation S.F.I.O. (Section française de l'Internationale ouvrière) gegründete "Sozialistische Partei" (Parti Socialiste) ist ein Sammelbecken der verschiedensten Strömungen der nicht-kommunistischen Linken. Der "courant Mitterrand" etwa steht für die "radikal"-republikanischen, jakobinischen und laizistischen Tendenzen des kleinbürgerlichen Sozialismus, der "courant Mauroy" für die alten sozialistischen Arbeiter-Bastionen der SFIO in Nord- und Südfrankreich, oder der "courant Rocard" für die modernistischen Fraktionen des Bürgertums und der antiautoritären Protestbewegung des Mai 68.

Trotz ihres (klein-)bürgerlichen Einschlags (vgl. Portelli 1980) orientierte sich die Partei unter dem Druck ihres starken linken Flügels (vor allem der CERES-Gruppe) programmatisch immer wieder an proletarischen Ideologemen und sozialistischen Theoremen (vgl. ihre Partei- und Regierungsprogramme vor 1981: Parti Socialiste 1972, 1975, 1978, 1980).

Die ideologische "Erneuerung" war eine wichtige Vorbedingung für das Bündnis mit den Kommunisten und erklärt gewiß auch, warum die Partei der KPF bereits in der zweiten Hälfte der 70er Jahre den Rang der "ersten Partei der Linken" (wenn nicht der "Arbeiterklasse") ablaufen konnte. "Funktion" hatte in dieser Hinsicht auch ihre Hinwendung zum "Selbstverwaltungssozialismus": sie trug damit der antikomunistischen, libertären Grundstimmung der Mai-Bewegung Rechnung und ging auf Distanz zur etatistisch-zentralistischen der KPF.

Darüber hinaus war sie empfänglich für ökologische, regionalistische und feministische Strömungen, verstand es mithin, große Teile der neuen sozialen Bewegungen an sich zu binden;

Zur Geschichte und zur Entwicklung der Partei vgl. u.a. Guidoni 1973, Kergoat 1983 oder aus deutscher Sicht Leggewie 1984, 1987.

leben und eine Regierungsübernahme mit einschneidenden "Struktur-reformen" zu verbinden gedachten. In ihrem 'Gemeinsamen Regierungsprogramm' von 1972 bekräftigen beide "ihren Willen, den Ungerechtigkeiten und Inkohärenzen des gegenwärtigen Regimes ein Ende zu setzen", um "eine neue Situation zu schaffen, die die Errichtung einer wirklichen politischen und wirtschaftlichen Demokratie gestattet (und ...) den Weg zum Sozialismus ebnet". (Parti Communiste Français/Parti Socialiste 1972, S. 49).¹

Eingedenk des Charakters der Mai-Kämpfe faßten die Linksparteien den progressiven Abbau des französischen Zentralstaates sowie einschneidende Maßnahmen zur Demokratisierung des Wirtschaftslebens ins Auge. Eine primär an den "Bedürfnissen der Lohnabhängigen", also der großen Mehrheit der Bevölkerung orientierte (Lebensqualität im übrigen nicht nur "ökonomisch" definierende) Volkswirtschaft implizierte in ihren Augen die Nationalisierung der Schlüsselindustrien des Banken- und Kreditsektors, eine "planmäßigere" Entwicklung von Produktion und Distribution als bisher² sowie vor allem einen breit angelegten, bis auf die Gemeinde- und Unternehmensebene dezentralisierten Willensbildungsprozeß, der garantierte, daß "Produzenten und Konsumenten"

¹ Entstehung und Entwicklung der "Linksunion" sind in der Bundesrepublik sehr aufmerksam verfolgt worden, wie die große Zahl von Publikationen belegt. Vgl. u.a. die durchgehende Berichterstattung in BLÄTTER FÜR DEUTSCHE UND INTERNATIONALE POLITIK (seit 1972) oder die Frankreich-Hefte von BEITRÄGE ZUM WISSENSCHAFTLICHEN SOZIALISMUS (1977, Heft 13) und LEVIATHAN (1978, Heft 1); zum Programm, vor allem zu den wirtschaftspolitischen Alternativen der Linken vgl. Goldschmidt 1972, Leithäuser 1976ff, Leggewie 1977, Rehfeldt 1978.

² Frankreich kennt seit 1947 die Institution der "planification", eine (in der Regel) auf 5 Jahre angelegte Rahmenplanung, die die Leitlinien für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Landes vorgibt.

Auch wenn sie nur indikativen Charakter hat, also den Unternehmen ihren Handlungsspielraum beläßt, hat der Staat einige Möglichkeiten, auf die Verwirklichung der Pläne einzuwirken: Die "planification" erlaubt es ihm, nach Konsultation der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften die Richtlinien für die Kreditpolitik festzulegen. Als "Steuerungs"-Mittel bietet sich vor allem auch der (in Frankreich beträchtliche) öffentliche Produktions- und Dienstleistungssektor an.

auch in die Plandiskussion einbezogen wurden. Eine solche "planification démocratique" aber setzte die Existenz regionaler und lokaler Entscheidungsträger zur Interessenartikulation und Übernahme von kollektiver Verantwortung voraus. Deshalb gedachte man, den Unternehmen des öffentlichen Sektors (im Rahmen der vom nationalen und regionalen Plan festgelegten Ziele) eine weitgehende Verwaltungsautonomie, ja sogar gezielte Versuche mit der Arbeiter-selbstverwaltung zuzugestehen. Das Gemeinsame Regierungsprogramm sah neben einer drittelparitätischen Präsenz gewählter Personalvertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ausdrücklich noch andere, "neue Formen" der Produzentendemokratie vor:

"Falls die Arbeitenden dies wünschen und die Struktur des Unternehmens es zuläßt, so wird ihre Mitwirkung bei der Leitung und Verwaltung der Unternehmen neue Formen annehmen, die für die Sozialistische Partei auf die 'Selbstverwaltung' und für die Kommunistische Partei auf die Weiterentwicklung der 'demokratischen Leitung' hinauslaufen. Diese Formen werden durch ein Übereinkommen zwischen der demokratischen Regierung, der Direktion des betroffenen Unternehmens und den Gewerkschaften festgelegt." (Parti Socialiste/Parti Communiste Français/Mouvement des Radicaux de Gauche 1973, 48).

In ihren 1975 verabschiedeten "15 Thesen zur Selbstverwaltung" plädierten die Sozialisten dafür, in mittleren Betrieben oder in Großunternehmen des öffentlichen Sektors, deren Produktion nicht der direkten Kontrolle durch Staat und Verbraucher bedurfte, Leitung und Verwaltung einem von der Belegschaft gewählten und ihr verantwortlichen "conseil de gestion" zu übertragen". (In großen Dienstleistungsunternehmen wollte man diesem Rat allerdings einen staatlich kontrollierten Aufsichtsrat an die Seite stellen.) "Ort und Reichweite" solcher Selbstverwaltungsexperimente sollten bereits in den ersten drei Monaten nach Bildung einer Linksregierung festgelegt werden, durch ein Übereinkommen zwischen "verantwortlichen Partnern": den Arbeitenden des Unternehmens, von denen sich eine qualifizierte Mehrheit für die Selbstverwaltung aussprechen mußte, und dem Staat als Eigentümer und Vertreter des nationalen Kollektivs." (Parti Socialiste 1975, 12f).

In der Privatwirtschaft sollten die bestehenden Interessenvertretungsorgane durch erweiterte Informations-, Konsultations- und Kontrollbefugnisse aufgewertet werden. Der Linken ging es dabei

vor allem um konkrete Einspruchs- und Beschwerderechte für das Personal in Wirtschafts- und Arbeitsplatzfragen. Im Gemeinsamen Regierungsprogramm wurde z.B. ein Veto der Betriebsausschüsse in puncto Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Ausbildung und Weiterbildung sowie bei Produktions- und Investitionsvorhaben der Unternehmen in Aussicht gestellt (a.a.O.). In ihren Vorschlägen für die "Aktualisierung" dieses Programms traten die Sozialisten gar für ein suspensives Beschwerderecht der Personalvertretungen in Fragen der Arbeitsbedingungen, bei Entlassungen sowie Arbeitszeitverkürzungen ein (vgl. Parti Socialiste 1978, 57).

B. "Demokratisierung" im Kontext der Krise

Gemessen an den frühen programmatischen Erklärungen der Sozialisten, fiel die Unternehmensreform von 1982/83 also außerordentlich moderat aus:

- Auf dem öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor sollte der Staat "Patron" bleiben. Die erstmalige Präsenz direkt gewählter Personalvertreter in den Leitungsorganen konnte nicht darüber hinwegtäuschen, daß der "Autonomie" der Unternehmen enge Grenzen gesetzt waren. Bereits die Zusammensetzung der Verwaltungs- und Aufsichtsräte signalisiert ihre strikte Kontrolle durch die Aufsichtsbehörden: praktisch zwei Drittel der Administratoren werden von den zuständigen Fachministerien "designiert"! (Art. 5 des Gesetzes vom 26. Juli 1983)
- In der Privatwirtschaft intendierte die "neue Staatsbürgerschaft im Betrieb" erst recht keine Infragestellung des "Patrons", sondern, in der Tat (vgl. S. 44f), lediglich eine "Versachlichung" von Unternehmerherrschaft: über die "Verrechtlichung" der innerbetrieblichen Beziehungen.

Die Reformgesetze von 1982 wollten, gewiß, einem ausgeglicheneren Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit Vorschub leisten, gleichzeitig aber auch patronale Herrschaft "legitimieren", nämlich für Belegschaften und Gewerkschaften akzeptabler gestalten. Eine Beteiligung an der Entscheidungsfindung implizierte für die Linksinregierung auf jeden Fall Mitverantwortung für das Betriebswohl:

"Der Betrieb ist zuerst ein Arbeitsort und muß es auch bleiben. Dennoch ... setzen wirkliche Solidarität (sowohl auf Unternehmens- als auch auf nationaler Ebene) sowie echte Verantwortlichkeit auch ein bestimmtes Maß an Freiheit und Information voraus." (Jean Auroux, zit. nach LE MONDE vom 29. Juli 1982)

Heißt dies nun, daß die Sozialisten ihre autogestionäre Zielsetzung aufgegeben hatten oder die Selbstverwaltung der "Produzenten und Bürger" nur noch als ferne Perspektive akzeptierten?

Nun, zunächst fällt auf, daß sie das Konzept schon in der zweiten Hälfte der 70er Jahre immer vorsichtiger gebrauchten. Anstatt für sofortige strukturelle Eingriffe in die bestehende betriebliche Ordnung plädierten sie jetzt eher für eine Politik der kleinen Schritte, d.h. für die nur noch "progressive Entwicklung neuer Partizipationsformen der Arbeitenden an der Unternehmensleitung" (Parti Socialiste 1978, 57). Man legte sich auf eine drittelparitätische Präsenz der Personalvertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten der nationalisierten Unternehmen fest und optierte für die Schaffung von Werkstatt- und Büroräten, die die "Diskussion von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation... durch die Arbeitenden" gewährleisteten (ebd.).

Mit anderen Worten, die Sozialisten privilegierten anstatt einer Erweiterung der Entscheidungskompetenzen der Belegschaften nun individuelle und kollektive Lernprozesse, die am Arbeitsplatz selbst einsetzten und zunächst einer Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation sowie einer größeren Transparenz der Entscheidungsfindungsprozesse förderlich waren.¹

Wenn "autogestion" im "Projet Socialiste" von 1980 oder in Mitterrands Programm für die Präsidentschaftswahlen von 1981 bestenfalls noch "tröpfchenweise" verabreicht wurde (vgl. Parti Socialiste 1980, 239f; 1981, 3ff), so, weil die Sozialisten angesichts der sich verschärfenden Wirtschaftskrise davon ausgingen, daß eine künftige Linksregierung (sie schien zunächst schon 1978, nach einem Sieg der Linksparteien bei den Parlamentswahlen, möglich!) nicht mehr über die für Selbstverwaltungsexperimente nötigen Handlungsspielräume verfügen würde und zudem prioritäreren Anliegen der Arbeitenden nachzukommen habe. In der Tat ließen sich autogestionäre Zielsetzungen zu diesem

1 Zu den neuen Demokratisierungsvorschlägen der Sozialisten zwischen 1975 und 1981 im einzelnen vgl. Seul 1982.

Zeitpunkt schon lange nicht mehr mit Lohnabhängigenforderungen oder der Form der Arbeitskämpfe legitimieren. Der Ruf nach innerbetrieblicher Demokratie hatte Hochkonjunktur in einer Periode gesicherten Wirtschaftswachstums, in der, z.B. dank garantierter Kaufkraftzuwächse, die materiellen Grundbedürfnisse der Belegschaften weitgehend befriedigt waren. Seit der Wirtschaftskrise aber rückten die unmittelbaren existentiellen Probleme wieder eindeutig in den Vordergrund des Arbeitnehmerinteresses. Direkte Forderungen nach Selbstverwaltung tauchten, zumindest in der Sozialstatistik, nicht auf.

Zudem war den Sozialisten an einer gewissen Nivellierung der Arbeitnehmerrechte auf dem öffentlichen und auf dem privaten Wirtschaftssektor gelegen. Denn eine allzu deutliche Privilegierung der Beschäftigten der nationalen und öffentlichen Unternehmen wäre gleichbedeutend mit einer zusätzlichen Spaltung des bereits infolge zunehmender Arbeitsmarktsegmentierung in seiner "Einheit" erschütterten Arbeitnehmerlagers. Sie legten in ihrer Begründung des Gesetzesvorhabens Wert auf die Feststellung, daß sich "die Lohnabhängigen des öffentlichen Sektors weder individuell noch kollektiv von den anderen Arbeitnehmern unterscheiden werden" (Projet de loi 1983, 437)

Auch wenn die Sozialisten innerhalb weniger Jahre erhebliche Abstriche an ihrem Regierungsprogramm machten, kann ihnen bzw. den von ihnen geführten Regierungen zwischen 1981 und 1985 schwerlich unterstellt werden, sie hätten mit ihrer Reform keine primär sozial-emanzipatorische Zielsetzung mehr verfolgt. Sicher ist nur, daß sie im Gegensatz zur Kommunistischen Partei, die auf eine striktere Gesetzgebung Wert legte, die Bedingungen einer Demokratisierung des Arbeitslebens nicht einfach "dekretieren" wollten: Der Staat "fixiert die Spielregeln und überläßt den Sozialpartnern das Feld für Verhandlungen", erklärte Arbeitsminister Auroux am 21. Dezember 1982, nachdem das letzte Gesetz über die "neuen Arbeiterrechte" verabschiedet worden war. (zit. nach LE MONDE vom 23. Dezember 1982)

Die Sozialisten pochten also auf die Richtlinienkompetenz des Staates, verzichteten aber auf eine strenge Reglementierung von Innovationen wie der Arbeitermitsprache. Wenn sie die Definition der praktischen Umsetzung des Gesetzes vom 4. August 1982 den betrieblichen Akteuren selbst überließen, so zugleich aus ideellen

und pragmatischen Gründen. Die Hinwendung zur Idee des Selbstverwaltungssozialismus war für sie gleichbedeutend mit einer Absage an jede Form staatlichen Dirigismus und einer Befürwortung von "Dialog und Verhandlung" als Grundprinzip jeder Veränderung bestehender wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Strukturen¹. Damit war in ihren Augen noch am ehesten gewährleistet, daß betriebsadäquate, also auch den Bedürfnissen und Interessen der Arbeitenden angepaßte Mitspracheformen gefunden wurden, die, falls sie sich nicht bewährten, jederzeit wieder in Frage gestellt und, bei einem günstigen Kräfteverhältnis, dank Neuverhandlungen verbessert werden konnten. Mit anderen Worten, es wurde nicht ausgeschlossen, daß die Mitsprachepraxis weitergehende Demokratisierungsprozesse auslösen würde.

Indem die Linksregierung selbst darauf verzichtete, die Rationalität unternehmerischen Handelns (effizientes, gewinnbringendes Wirtschaften) infragezustellen und praktisch nur die Auswirkungen wirtschaftlicher Entscheidungen zum Gegenstand von Verhandlungen und Verträgen machte, stand sie zweifellos in der Tradition früherer, "bürgerlicher" Regierungen. Denn unter allen Präsidenten der V. Republik hatte es Bestrebungen gegeben, den in Frankreich eklatanten Widerspruch zwischen Rechtsnormen und sozialer Realität durch eine Reform der industriellen Beziehungen zu überwinden, die sozialpartnerschaftliche Praktiken ermöglichte.

Unter dem Eindruck der sozialen Explosion des Mai 68 und des an-

1 Prinzipien, zugegeben, die die Linksregierung de facto nur bedingt beherzigte: im Grunde genommen setzte sie zwischen 1981 und 1983 ihre Reformen "von oben" durch! Eine Tatsache, die in der Literatur u.a. auf die Staatskonzeption der sozialistischen Führungselite zurückgeführt wird, die sich, wie z.B. Claus Leggewie (1987, 38f) meint, "bruchlos in die Tradition der französischen Verwaltungsspitze einordnete und ganz in der Kontinuität republikanischer Rechtsformen 'im Interesse' der lohnabhängigen Schichten seit dem letzten Jahrhundert steht". Nun, dazupäßt gewiß auch die Staatskonzeption des kommunistischen Koalitionspartners, der die Reformphase und ihr "linkskeynesianisches" Krisenmanagement mit seinem zentralistischen Redistributionsschema mitprägte

Leggewie nennt noch einen weiteren Grund für die weitgehend "technokratische" Verordnung der Reformen, der in unseren Augen mehr Gewicht hat: die fehlende "Reformeuphorie" in den Betrieben, Gemeinden, Schulen..., kurz, die mangelnde Mobilisierung "von unten".

haltenden Widerstands gegen die tayloristische Arbeitsorganisation in den Jahren danach setzte sich in Regierungs- und schließlich immer mehr auch in Unternehmerkreisen die Einsicht durch, daß die mangelnde Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der französischen Wirtschaft nicht nur den Strukturschwächen der Industrie, sondern nicht zuletzt dem "archaischen" und "konfliktorischen" Charakter der Arbeitsbeziehungen anzulasten war.

So fehlte es denn nicht an "Arbeitsgestaltungs"-Maßnahmen in den 70er Jahren. Staatliche Initiativen wie das Gesetz zur "Verbesserung der Arbeitsbedingungen" (1973) sowie unternehmerische Innovationen wie die Einführung von Aufgabenrotation, autonomen Arbeitsgruppen oder (später) Qualitätszirkeln kamen der Forderung nach humaneren Arbeitsbedingungen und dem gesteigerten Informations- und Partizipationsinteresse der Arbeitenden entgegen, garantierten gleichzeitig aber auch, daß diese in erhöhtem Maße produktiv und kapitalverwertend tätig wurden - und somit einen Beitrag zur "Modernisierung" des französischen Produktionsapparates, dem erklärten Ziel staatlicher Arbeitsgestaltungspolitik, leisteten.

Nun, auch die Linksregierung machte, wie gesagt, kein Hehl daraus, daß sie sich von einer Verbesserung der industriellen Beziehungen direkte Impulse für eine Effektivierung der Produktion versprach. Das heißt, sie legitimierte ihre Demokratisierungsstrategie nicht nur mit sozial-emanzipatorischen Zielsetzungen.

2.1.2 Die Valorisation des "Humankapitals": Vorbedingung für die produktionstechnische Modernisierung. (Zur ökonomischen Dimension der Unternehmensreform)

A. Die industrie- und technologiepolitischen Zielsetzungen der Linksregierung

Demokratisierungsmaßnahmen werden unter Krisenbedingun-

gen¹ tatsächlich anders legitimiert als zu Zeiten eines gesicherten Wirtschaftswachstums: sie stehen im direkten Zusammenhang mit der Forderung nach Verbesserung der technologischen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes. Bezeichnenderweise sollte das Reformgesetz vom 4. August 1982 gewährleisten, daß bei der Diskussion von "Inhalt und Organisation" der Arbeit nicht zuletzt überlegt wurde,

1 Daß die Weltwirtschaftskrise Frankreich besonders hart traf, belegt bereits ein kurzer Vergleich mit der Bundesrepublik.

Im Jahr der Regierungsübernahme durch die Linke

- waren 7,8 % der zivilen Erwerbspersonen arbeitslos, gegenüber 4,7 % in der BRD,
- betrug die Differenz zwischen den jährlichen Inflationsraten in den beiden Ländern 8 % (1973, vor Ausbruch der Krise, 1 %):
- konnte die französische Exportwirtschaft im Gegensatz zu ihrer deutschen Konkurrenz, die sich nach den "Olpreisschocks" von 1974 und 1979 sprunghaft verteuerten Energie- und Rohstoffimporte nicht durch vermehrte Industrieausfuhren ausgleichen.

Probleme, die auf die spezifischen Struktur- und Wettbewerbsschwächen der französischen Nachkriegswirtschaft verweisen. Das Land krankte bzw. krankt zum Teil noch immer, wie Henrik Uterwedde (1985, 3f) resümiert, vor allem

- an einer "strukturellen" Inflation:
Sie hing mit dem relativ starken Gewicht der selbständigen Mittelklassen, d.h. u. a. dem Fortbestehen traditioneller Strukturen im Handel, mit den wettbewerbsfeindlichen Praktiken vieler Unternehmen, mit den inflationsfördernden Mechanismen des Verteilungskampfes (Indexierungen z.B.) sowie mit den Besonderheiten der Einkommensverteilung (Transfers zugunsten tertiärer Funktionen und Sektoren) zusammen;
- an den sozialen Folgen des beschleunigten Industrialisierungs- und Verstädterungsprozesses nach dem Kriege:
auffällig für westeuropäische Verhältnisse waren die krassen Ungleichheiten in der Einkommens- und Vermögensverteilung, das ausgeprägte regionale Entwicklungsgefälle sowie, wie gesagt, nicht zuletzt die Beibehaltung hierarchischer Unternehmensstrukturen;
- an den Strukturschwächen seiner Industrie:
Im Gegensatz zur Automobilindustrie und den technologischen Spitzenindustrien hatten sich traditionelle Branchen wie die Textil-, Bekleidungs- oder Stahlindustrie zu spät auf die veränderten internationalen Konkurrenzbedingungen eingestellt und Modernisierungsinvestitionen unterlassen; in einigen Schlüsselindustrien des Investitionsgüterbereichs (Maschinenbau!) war Frankreich gar auf Importe angewiesen;
- an einer global sowie bilateral mit nahezu allen Industrieländern defizitären Außenhandelsbilanz.

wie "Produktionsmethoden und Produktionsmittel" der Werkstatt oder des Büros verbessert werden konnten. (Circulaire 1982, 139). Das Gesetz vom 26. Juli 1983 über die Demokratisierung des öffentlichen Sektors präzisierte, daß am Arbeitsplatz darüber nachgedacht werden sollte, wie das betriebliche Produktions- und Investitionsprogramm konkret umgesetzt und mit welcher "technologischen Innovation die Produktivität" der einzelnen Arbeitseinheiten verbessert werden konnte (C.d.T. Art.L 462-3). Von einer angemessenen Vertretung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen versprach man sich einen Bruch mit der Praxis "verwalteter und verstaatlichter" Unternehmen, nämlich eine "umfassende Debatte" über die strategischen, technologischen und sozialen Zielsetzungen der Unternehmen. In beiden Fällen ging es der Regierung um eine effizientere "Valorisation des Humankapitals", um die Suche nach "Alternativen, die der beruflichen Erfahrung und den Initiativen der Belegschaften" Rechnung trugen (Projet de loi 1983, 436f). Damit wurde zunächst signalisiert, daß auch die Linke die "Modernisierung" des Produktionsapparates anstrebte, ja bereits angedeutet, auf welchem Wege sie dieses Ziel zu erreichen gedachte: vor allem über "technologische Innovationen". Eine solche industriepolitische Akzentuierung impliziert das Eingeständnis, daß Frankreichs Wirtschaft produktionstechnisch im Rückstand und aufgrund der dadurch bedingten (relativ) niedrigen Arbeitsproduktivität international nur bedingt wettbewerbsfähig war.¹

1 Die auch schon vor 1981 regierungsamtlich vertretene These von der technologischen "Rückständigkeit" Frankreichs wird in der Literatur mitunter angezweifelt. Jansen/ Kißler (1986a) z.B. verweisen darauf, daß Frankreich zur Zeit der Wirtschafts- und Sozialreformen der Linken in puncto Arbeitsproduktivität und Produktivitätsgewinne zu den drei führenden Industrienationen zählte (S. 18). Das (seit 1984) verstärkte "Kokettieren ... mit der eigenen Rückständigkeit" ist in ihren Augen darauf abgestellt, den für die Realisierung der ambitionierten französischen Industrie- und Technologiepolitik erforderlichen nationalen Konsens zu schaffen: "Die in den Massenmedien aufgegriffene Argumentation "hämmt" den Lohnabhängigen die Notwendigkeit einer umfassenden Modernisierungsstrategie ein. Der Boden für eine Konzessionsbereitschaft wird damit vorbereitet." (S. 11)

Ein Modernisierungsdefizit, für das die Linke insbesondere die Regierungen unter Giscard d'Estaing (1974-1981) verantwortlich machte.¹

- Giscard's letztem Premierminister, Raymond Barre, wurde vorgehalten, - im Rahmen seiner auf Preisstabilität, Haushaltsausgleich, ausgeglichene Handelsbilanzen und Währungsstabilität zielenden Spar- und Austeritätspolitik (1976-1981) nur begrenzte staatliche Mittel für Forschung, Technologieentwicklung sowie technologische Umstellungen bereitgestellt zu haben;
- sich mit einer (welt-)marktbestimmten Anpassung der französischen Wirtschaft (d.h. ihrer Spezialisierung auf hochwertige Produkte und dem Verzicht auf die Fertigung von Erzeugnissen, die von der ausländischen Konkurrenz besser oder billiger hergestellt werden konnten)² den Regeln der internationalen Arbeitsteilung unterworfen zu haben und damit die Binnenmärkte preisgegeben, die Gesundenschrumpfung der Krisenbranchen, die Auszehrung der Industriestruktur und schließlich eine verstärkte Außenabhängigkeit der heimischen Wirtschaft in Kauf genommen zu haben.

Den krisenverschärfenden Charakter der Giscard'schen Wirtschaftspolitik schrieb man nicht zuletzt der Tatsache zu, daß die Binnenmärkte im Verlaufe der forcierten Internationalisierung der Produktion

1 Zur Industriepolitik sowie zu den Struktur- und Wettbewerbschwächen der französischen Wirtschaft unter Giscard vgl. vor allem die Bilanz der 1981 von Mitterrand eingesetzten 'Commission du Plan' (1982) unter François Bloch-Lainé; vgl. weiterhin INSEE 1981 oder zur Kritik der Sozialisten deren Basistext "Projet Socialiste" (Parti Socialiste 1980)

2 Trotz eines hohen industriellen Wachstums und intensiver Exportpolitik (ohne nennenswerte staatliche Reglementierung) wurde Frankreich dennoch nie insoweit wettbewerbsfähig, daß es längerfristig eine ausgeglichene Handelsbilanz erreichen konnte. Das große Exportplus, das die Investitionsgüter und vor allem die Automobilbranche erwirtschafteten, reichte nicht aus, um die seit der Erdölkrise enorm hohen Kosten für Rohstoff- und Energieimporte aus den OPEC-Staaten auszugleichen. Auch im Handel mit den Industrie- und EG-Ländern hatte Frankreich entscheidende Bilanzdefizite, weil das Gewicht der traditionellen, besonders krisenanfälligen Branchen größer war als in vergleichbaren Industriestaaten: Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie z.B. wurden in zunehmendem Maße durch Importe aus weniger entwickelten Ländern gefährdet. In high-technology-orientierten Branchen hatten andere OECD-Staaten inzwischen eindeutige Forschungs- und Wettbewerbsvorteile. Von daher faßte man unter Giscard d'Estaing eine noch gezieltere Ausrichtung der Industrie auf dem Weltmarkt ins Auge.

einem starken und vor allem "unkontrollierten" ausländischen Kapitaleinfluß ausgesetzt wurden, der das wirtschaftliche und soziale Gefälle zwischen hochindustrialisierten und strukturschwachen Regionen bzw. zwischen modernen Wachstumsbranchen und Krisenbranchen akzentuierte. Die ausländischen Investitionen konzentrierten sich im wesentlichen auf den Pariser Raum, auf die Rhône-Alpen-Region, auf die obere Normandie sowie auf Nordfrankreich und Lothringen.

Ebensowenig wie die Krisenregionen profitierten die Krisenbranchen vom Kapitalzufluß. Die Investitionen wurden hauptsächlich in den modernen Wachstumsbranchen getätigt, - insbesondere

- auf dem Büromaschinen- und Informatiksektor, wo Ende der 70er Jahre über 70 % des Umsatzes und der Investitionen von ausländischen Kapitalgebern kontrolliert wurden,
 - in der Erdöl- und Naturgasförderung (ca. 60 %),
 - auf dem Chemiesektor (über 45 %),
 - in der Erzförderung und -verarbeitung sowie in der pharmazeutischen Industrie (fast 40 % jeweils).
- (Zahlenangaben nach Menyesch/Uterwedde 1983, 74).

Mit anderen Worten, man bemängelte nicht zuletzt, daß vor 1981 nur eine selektive Modernisierungspolitik betrieben worden war! Eingedenk der Struktur- und Wettbewerbsschwächen der französischen Wirtschaft hielt die Linksregierung eine neue industriepolitische Schwerpunktsetzung für unumgänglich.¹ Prioritär waren für sie

- die Erhaltung und Diversifizierung des nationalen Produktionsapparats,
 - die Überwindung der sektoralen Unausgewogenheit der Industrie sowie die "Rückeroberung" der Binnenmärkte, zumindest im Bereich der Schlüsselindustrien,
 - eine umfassende Förderung von Forschung und Entwicklung bzw. von
-

¹ Zur Industriepolitik der Linksregierung vgl. aus der umfangreichen Literatur: Ministère de la Recherche et de l'Industrie (Hrsg.) 1983, Lipietz 1984, Steinacker/Westphal 1985, Neumann/Uterwedde 1986;

produktionstechnischen Umstellungen,

mithin Maßnahmen, die auf den Abbau der technologischen und wirtschaftlichen Abhängigkeit Frankreichs zielten.

Die entsprechenden Aktionen ließen nicht auf sich warten:

- Zur Rettung der Kohle- und Stahlindustrie, traditioneller Konsumgüterindustrien (Textil, Bekleidung, Leder, Möbel ...) sowie anderer krisenerschütterter Branchen verabschiedete die Regierung eine Reihe sektoraler Krisenpläne, die zum Teile eine mittelfristige Modernisierungsstrategie implizierten.
- Zwecks Stärkung des "tissu industriel", Abbau der sektoralen Ungleichgewichte und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Spitzenunternehmen wurden auf dem öffentlichen Produktionssektor zahlreiche Umstrukturierungen vorgenommen. So gab z.B. der Mischkonzern PECHINEY-UGINE KUHLMANN seine defizitäre Chemie- und Stahlproduktion ab und konzentrierte sich auf den Aluminiumsektor. In der Elektroindustrie entstanden gleich mehrere, von einander abgegrenzte Pole: BULL z.B. konzentrierte sich auf die Büroelektronik, THOMSON und MATRA-HARRIS auf elektronische Bauelemente.
- Im Hinblick auf die "Rückeroberung" der Binnenmärkte und den Ausbau der bisher nur intermediären Weltmarktposition der Industrie (weit hinter den USA, Japan und der Bundesrepublik) setzte man vor allem auf Maßnahmen, die der Produktion von Gütern mit hohem Technologiegehalt förderlich waren. Die unter Giscard nur begrenzten staatlichen Haushaltsmittel für Forschung und Technologie wurden erheblich aufgestockt, die bereits angelaufenen Technologieprojekte (Luft- und Raumfahrt, Kommunikationstechnik, Nuklearindustrie...) fortgeführt und erweitert sowie durch neue Vorhaben ergänzt. Unter diesen "Aktionsprogrammen" (u.a. zur Entwicklung der Bioindustrien) fiel ein Fünf-Jahres-Programm vom Juli 1982 ins Auge, das erstmals alle zum Elektronikbereich gehörenden Branchen einschloß und Ausdruck einer "Vorwärtsstrategie" (Uterwedde) war: sie zielte darauf, die starken Positionen in Branchen wie der Raumfahrt, der Telekommunikation oder der professionellen Elektronik zur Schließung

von Lücken auf anderen Feldern (Bauelemente, Informatik, Unterhaltungselektronik) zu nutzen und somit die französische Präsenz und Wettbewerbsfähigkeit in allen Bereichen dieser "Elektronik-Kette" (filière électronique) sicherzustellen.

Bezeichnenderweise förderte aber auch ein "Aktionsprogramm" die Einführung neuer Technologien in der verarbeitenden Industrie, der sich, gemessen am internationalen Standard, noch etliche Modernisierungsdefizite nachweisen lassen (vgl. zum folgenden vor allem Jansen/Kießler 1986a, 11ff). Frankreich setzte z.B. noch relativ wenig Industrieroboter ein: während in Schweden, dessen Wirtschaft am stärksten automatisiert ist, Mitte der 80er Jahre auf einen Roboter etwa 1000 Industriearbeiter kamen, standen in Frankreich einem Roboter mehr als 14 000 Arbeiter gegenüber.¹

Doch hier wird lediglich einem einzigen Technologiesegment Rechnung getragen. Auch wenn man bei der Einschätzung des Automationsgrades der französischen Industrie nicht den gesamten Komplex der Spitzentechnologien in Betracht zieht und sich auf die Informatik konzentriert, so kann, wie gesagt (vgl. S. 24ff), doch nicht übersehen werden, daß der Einsatz von Mikroprozessoren sich nicht nur auf den unmittelbaren Herstellungsprozeß beschränkt, sondern den gesamten Arbeitsprozeß tangiert. Es gilt also die komplexe Vielfalt der "Industrieautomaten" vom einfachsten Handhabungsautomaten bis zu automatisierten Fertigungsstraßen und flexiblen Automaten-einheiten (ateliers flexibles) sowie vor allem die Bürotechnik (Datensichtgeräte, Personalkomputer, Textverarbeitungsmaschinen) zu erfassen!

¹ Vor Frankreich (0,7 Roboter pro 10 000 Industriearbeiter) rangierten Schweden (8), Japan (6), USA (1,6), BRD (1,1) und Italien (0,9)
Vgl. Sellier 1984, 3

Legt man dem Vergleich die absolute Zahl der jeweils eingesetzten Roboter zugrunde, so hatte die Bundesrepublik in Westeuropa schon damals bei weitem den größten "Roboterpark": Ende 1983 verfügte sie über 4 800 Roboter; mit deutlichem Abstand folgten Frankreich (2010), Schweden (1850), Italien (1850) und Großbritannien (1753); Zahlen nach LIAISONS SOCIALES R 640 vom 22. November 1984.

Tabelle 3: Arbeitsplätze, an denen mindestens eine Stunde pro Tag direkt mit der Informatik gearbeitet wird

	eingesetzte Technologie	Zahl der Geräte 1984	Zahl der betroffenen Arbeitsplätze	
			1984	1990 ^{*)}
Bürotechnik	Datensichtgerät	800.000	1.200.000	3.600.000
	Personal-Computer	200.000	200.000	600.000
	Textverarbeitungs- maschinen	50.000	100.000	300.000
Industrieautomaten	CAD-Systeme	800	8.000	24.000
	numerisch gesteuerte Werkzeugmaschinen	15.000	45.000	135.000
	programmierbare Automaten	50.000	100.000	300.000
	Handhabungsautomaten (hand- und fernge- steuert)	40.000	80.000	240.000
	automatisierte Spezialmaschinen	o.A.	100.000	300.000
	automatisierte kontinuierliche Produktionsprozesse	o.A.	200.000	600.000
	Roboter	1.400	5.600	17.000
	flexible Automaten- einheiten	13	400	1.200
	Verschiedenes	o.A.	100.000	300.000
	Gesamt		ca. 2,1 Mio.	ca. 6,3 Mio.

Quelle: Lasfargue 1984, 74

^{*)} hochgerechnet

Nun, die Tabelle zeigt an, daß 1984, also im zweiten Jahr der Versuchsphase mit den Mitsprachegruppen, rund 100 000 Industrieautomaten über eine Million "informatisierter" Bürogeräte gegenüberstanden! Diese Zahlen besagen, daß bisher weniger der industrielle Produktionsprozeß als seine Verwaltung "revolutioniert" worden war und Frankreich sich 25 Jahre nach dem ersten Einsatz eines Computers allenfalls an der Schwelle zur "dritten industriellen Revolution" befand. Hält man sich an die von Lasfargue genannten Zahlen, so hätte immerhin für über 2 Millionen Arbeiter und Angestellte, d.h. für knapp ein Zehntel der Arbeitnehmer in Frankreich, das "elektronische Zeitalter" begonnen und würden bis 1990 weitere 4 Millionen Beschäftigte mit der Elektronik am Arbeitsplatz leben müssen!

Die von solchen Innovationen betroffenen Arbeitnehmer verteilen

sich allerdings nicht gleichmäßig auf alle Branchen und Unternehmenskategorien:

- Am fortgeschrittensten ist die Entwicklung auf dem tertiären Sektor (vor allem in Banken, Versicherungen, Versandhäusern), am wenigsten in Branchen wie der Bauindustrie sowie auf dem Agrarsektor.
- Differenziert man nach Unternehmensgrößen, so befanden sich 1984 alle Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (sowie im übrigen alle Verwaltungen des öffentlichen Dienstes), etwas mehr als die Hälfte der mittelständischen Unternehmen (100 bis 200 Beschäftigte) sowie zwischen 20 und 30 % der kleineren Betriebe (weniger als 100 Beschäftigte) in einem technologischen Umstellungsprozeß.

Angesichts des unterschiedlichen Technologiestandes der Branchen und Unternehmen lag es also auf der Hand, daß die Linksregierung eine Verbesserung des Automationsgrades der Industrie über gezielte Maßnahmen zur Behebung der sektoralen Modernisierungsdefizite anstrebte. Ein Kalkül, das umso realistischer erschien, als mittlerweile auf dem Markt flexible und polyvalente Industrieautomaten angeboten wurden, die auch für mittlere und kleinere Unternehmen erschwinglich waren und in Großunternehmen neue Technologieschübe zuließen:

"Die Tatsache, daß die Gesteungskosten für Mikroprozessoren sinken, während sie gleichzeitig aufgrund technologischer Entwicklungen universeller (weil flexibler) einsetzbar werden, läßt die Prognose eines zukünftig rapide steigenden Einsatzes neuer Technologien im Bereich der klein- und mittelständigen Betriebe plausibel erscheinen.

Dieselben technologischen Entwicklungen, die dem Bedürfnis nach einer größeren Flexibilität in Produktion und Verwaltung entsprechen, erlauben auch die Ausweitung der Anwendungsmöglichkeiten in Großunternehmen. Flexible, polyvalente Industrieautomaten machen eine schnell auf Marktschwankungen reagierende Kleinserienproduktion rentabel. Erhebliche Modernisierungslücken können in absehbarer Zeit durch neue Technologien geschlossen werden.

(Jansen/ Kibler 1986a, 16)

Dennoch, bei aller Fortschrittsgläubigkeit und Modernisierungseuphorie ignorierte die Linksregierung nicht, daß der mit ihrer Strategie

intendierte industrielle und technologische Wandlungsprozeß nicht mechanisch ablaufen würde, sondern sozial gestaltbar war und deshalb zum Gegenstand gesellschaftlicher Interessenauseinandersetzungen werden mußte.

Von daher machte sie den Erfolg ihrer Politik von einem breiten Modernisierungskonsens abhängig, der in ihren Augen nicht nur tripartistische Arrangements auf nationaler Ebene - d.h. der Konsultation von Unternehmerverbänden und Gewerkschaften im Wirtschafts- und Sozialrat¹ - sondern vor allem Strukturen des "sozialen Dialogs" in den Betrieben selbst voraussetzte, die einer konsensualen Bewältigung ihrer Modernisierungsdefizite förderlich waren. Mit anderen Worten, die staatliche Wirtschafts- und Technologiepolitik hing untrennbar mit einer "Modernisierung" der industriellen Beziehungen zusammen.

B Die Arbeitenden als Innovationsträger - der Staat als Garant einer sozialverträglichen Modernisierungspolitik

Die durch die Unternehmensreform von 1982/83 verbesserte Partizipation der gewählten Interessenvertretungsorgane bzw. die direkte Teilnahme der Arbeitenden an der betrieblichen Entscheidungsfindung sollte, wie gesagt, zunächst gewährleisten, daß Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen überhaupt "zur Debatte" standen, also einem Meinungs- und Erfahrungsaustausch Vorschub leisteten, von dem die Belegschaften nicht länger ausgeschlossen blieben. Von einer solchen Neuerung versprach man sich:

- Erstens eine Aktivierung der innovatorischen Fähigkeiten des

¹ Der verfassungsrechtlich abgesicherte "Conseil économique et social" ist ein reines Beratungsorgan. Ihm gehören Vertreter der Gewerkschaften, der Unternehmer, der Landwirtschaft, der Verbraucherverbände, der überseeischen Gebiete sowie eine Reihe von Sachverständigen an. Der Rat muß bei der Wirtschafts- und Sozialplanung (im Rahmen der "planification") sowie bei Gesetzen, die den Wirtschafts- und Sozialbereich tangieren, konsultiert werden. Seine Beschlüsse sind allerdings für die Regierung nicht bindend.

- Personals, denn die in Frankreich noch häufige Aufrechterhaltung hierarchisch-autoritärer Strukturen am Arbeitsplatz wurde (ebenso wie die zentralistische Verwaltung von Regionen und Gemeinden, der ungenügende Ausbau des Bildungssystems oder ein mangelhaftes Kulturangebot für die Bevölkerung) nicht nur als die Quelle zahlreicher Arbeitskonflikte betrachtet, sondern auch mit einer Blockierung von individueller und kollektiver Initiativwerdung und Kreativität, d.h. einer ungenügenden Ausschöpfung "menschlicher Ressourcen", durch die nationale Wirtschaft gleichgesetzt.
- Zweitens eine verstärkte Berücksichtigung der "sozialen" Interessen der Belegschaften bei der Durchführung produktionstechnischer Umstellungen und organisatorischer Umstrukturierungen: man erwartete, daß das Personal bzw. seine Interessenvertreter mit seinen Vorschlägen auf Mittel und Wege hinweisen würde, wie die Innovation zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Bereicherung der Arbeitsinhalte und zur Reintegration zu stark parzellierter Formen der Arbeitsorganisation beitragen sowie (warum nicht) den Abbau von Arbeitsplätzen verhindern könnte!

Mit der Erfüllung dieser beiden Bedingungen verband die Regierung eine weitere "ökonomische" Zielsetzung: die Senkung der betrieblichen Konfliktkosten! Sie ging davon aus, daß Modernisierungsvorhaben, die weder die Erfahrungs- und Vorschlagspotentiale der Belegschaften ignorierten noch die existentiellen Anliegen der Belegschaften ignorierten, von diesen mitgetragen würden, zumindest ohne größere Reibungsverluste durchgeführt werden könnten - und damit die Vorzüge dialogisch-kooperativer Umgangsformen nachhaltig unter Beweis stellen würden.

Wenn also nicht bezweifelt werden kann, daß die Linksregierung von Anfang an auf eine Instrumentalisierung ihrer Demokratisierungsstrategie für industriepolitische Zwecke bedacht war, wie in der deutschen Literatur zu Recht hervorgehoben wird, so darf doch nicht übersehen werden, daß ihre Industrie- und Technologiepolitik in eine krisenüberwindende Strategie des "sozialen Fortschritts" eingebettet war. Sozialisten und Kommunisten hatten schon vor 1981 kein Hehl daraus gemacht, daß sie im Gegensatz zu Giscard d'Estaing und Barre, die die Krise

im wesentlichen durch eine marktbestimmte Anpassung der französischen Wirtschaft zu überwinden trachteten¹, (links-)keynesianischen Krisenlösungen den Vorzug geben und auf ein binnenmarkt-orientiertes Konzept für Wachstum und Beschäftigung setzen würden.² Folgerichtig erklärten sie nach der Regierungsübernahme (in ihrem "Interimsplan" für 1982/83) die Bekämpfung der Erwerbslosigkeit zur "Priorität aller Prioritäten" und waren bemüht, dank einer großzügigen Sozialpolitik die Nachfrage zu beleben, um die Produktion von Gebrauchsgütern zu stimulieren - in der Hoffnung, damit den Bedarf an Investitionsgütern zu erhöhen und einem neuen Wachstumsrhythmus Vorschub zu leisten, der zum Abbau

1 Mit seiner angebotsorientierten Politik (restriktive Lohnpolitik, Festschreibung der Sozialleistungen, Aufhebung der Preiskontrollen, Stärkung der Eigenkapitalausstattung der privaten Unternehmen, Lockerung der Kapitalverkehrskontrollen...) ging Raymond Barre, der führende Vertreter der monetaristischen und neoliberalen Schule in Frankreich, auf Distanz zum bisherigen französischen Wachstumsmodell.

Wie in anderen westlichen Industrieländern beruhte es im Kern auf einer Koppelung von Produktivitäts- und Lohnfortschritten, mithin "einem System der sozialen Beziehungen, in dem die Arbeiter die Modernisierung des Produktionsapparates akzeptierten und im Austausch dafür - nicht ohne heftige Auseinandersetzungen - eine entsprechende Verbesserung der Realeinkommen erhielten" (Ziebur 1987,4).

Zur (schon in der Mitte der 60er Jahre einsetzenden) Krise des "keynesianisch-fordistischen" Wachstumsmodells in Frankreich, das vor allem von Vertretern der hier einflußreichen "Regulationsschule" (R. Boyer, J. Mistral, M. Aglietta u.a.) untersucht worden ist, vgl. u.a. Boyer 1984, 34ff;

2 Auch wenn die Sozialisten noch im "Projet socialiste" (1980) an die marxistische Krisentheorie anknüpften, d.h. die Widersprüche der kapitalistischen Produktionsweise betonten und mittel- bis langfristig den "Bruch mit dem Kapitalismus" forderten, so boten sie praktisch schon hier nicht mehr als "eine Neuauflage des vertrauten Keynesianismus" und - in Mitterrands Wahlplattform (Parti Socialiste 1981) - ein "klassisch sozialdemokratisches Reformprogramm" an, wie Gilbert Ziebur (1987, 6) treffend formuliert.

der Arbeitslosigkeit führen würde.¹

Bei diesem Kalkül wurden nicht zuletzt auch produktionstechnischen Modernisierungen positive Effekte für die arbeitsmarktpolitische Entwicklung zugeschrieben. Man ging davon aus, daß der verstärkte Einsatz neuer Technologien dem Land neue Märkte erschließen und ihm folglich Wachstumsraten bescheren würde, die über den Produktivitätssteigerungen lägen, mithin zur Schaffung von Arbeitsplätzen anregten!²

Die Aussicht auf erfolgreiche Durchsetzung des wirtschafts- und sozialpolitischen Programms der Regierung Mauroy, sollte man meinen, mußte sich in dem Maße verbessern, wie der Staat selbst als

1 Zu den nachfragewirksamen Maßnahmen zählte u.a.

- die Erhöhung des branchenübergreifenden Mindestlohns S.M.I.C. (salaire minimum interprofessionnel de croissance), der in Frankreich ein Instrument direkter lohnpolitischer Einwirkung durch die Regierung ist, sowie der Ausbau der Sozialleistungen und die Steigerung der Sozialeinkommen (Renten, Familienbeihilfen ...)
- Ein Schwerpunkt der sozialistisch-kommunistischen Konjunkturpolitik waren schließlich nicht zuletzt Maßnahmen, die sich beschäftigungspolitisch auswirkten, insbesondere
- die Schaffung von 240 000 Arbeitsplätzen (zwischen 1981 und 1983) in den öffentlichen Verwaltungen,
- die Gewährung einer fünften bezahlten Urlaubswoche,
- die Einführung der 39-Stunden-Woche,
- die Herabsetzung des Rentenalters auf 60 Jahre.

Zur Politik des "sozialen Wachstums" vgl. u.a. Muet/Fonteneau 1984, 48ff

2 Eine Hypothese, die, wie Alfred Sauvy (1980) im historischen Rückblick belegt, ebenso zulässig ist wie die Gegenthese, wonach ein zu niedriges Wachstum zur Arbeitsplatzvernichtung führt.

Auf die auch in Frankreich kontroverse Frage, ob der Einsatz neuer Technologien sich günstig oder ungünstig auf die Arbeitsmarktsituation auswirkt, gibt die dortige Forschung bisher keine eindeutigen Antworten. Gewiß, man ignoriert nicht, daß technologische Innovationen kurzfristig einen Rückgang des Personalbedarfs bewirken. Aber diese Entwicklung wird, in Anbetracht der vielen Variablen, die den Arbeitsmarkt beeinflussen, nicht in Form mittel- bis langfristiger Prognosen extrapoliert - wie Jansen/KiBler (1986a, 21) herausgefunden haben:

"Arbeitsmarktpolitische Analysen lassen mit Sicherheit nur eines erkennen: Der Strukturwandel der französischen Wirtschaft ist mit einer Umschichtung der Nachfrage nach Arbeitskräften und mit steigenden "Mobilitätsanforderungen" an die Arbeitnehmer verbunden (...)

handelnder Akteur in Erscheinung trat und Lenkung und Kontrolle des gesellschaftlichen "Modernisierungs"-Prozesses übernahm. In der Tat waren sich Sozialisten und Kommunisten seit jeher und erst recht bei der Darlegung ihrer Alternative zum liberalen Kurs unter Giscard d'Estaing einig, daß die sozio-ökonomische Entwicklung in Frankreich nicht länger dem "freien Spiel" des Weltmarktes bzw. der multinationalen Firmen überlassen werden konnte, sondern nach der Zurückgewinnung der "nationalen Kontrolle" über die wirtschaftlichen Schlüsselsektoren einer verstärkten "Steuerung" bedurfte. Die beiden Parteien hatten stets betont, daß sie bei einer Regierungsübernahme die dem Staat (im Rahmen der "planification") zur Verfügung stehenden Steuerungsmittel (öffentlicher Sektor, Kreditvergabe) konsequent im Sinne der Ziele und Aktionsprogramme des Fünfjahresplans einsetzen würden, sie also mit der Giscard'schen Politik des "laissez faire", die dem Plan nur noch die Funktion eines makroökonomischen Anzeigeinstruments zuwies, brechen würden. Mit anderen Worten, es lag auf der Hand, daß der 1981/82 durch umfassende Nationalisierungsmaßnahmen erheblich erweiterte

Signifikante arbeitsmarktpolitische Auswirkungen des Einsatzes neuer Technologien können im Bereich industrieller Großnehmen zwar vermutet, aber keinesfalls quantifiziert werden. Sie lassen sich wegen der Überlagerung konjunktureller und struktureller Ursachen der Arbeitslosigkeit nicht isolieren. Noch problematischer erscheint die Einschätzung der Entwicklungen im Tertiärsektor: hier kann allenfalls darüber spekuliert werden, um wieviel geringer der Bedarf zusätzlichen Personals in den expandierenden Bereichen von Banken und Versicherungen durch den Einsatz neuer Technologien ist.

Die Tatsache, daß französische Unternehmen sich bei der Bewältigung des strukturellen Wandels zunehmend der Möglichkeiten einer "präventiven Personalpolitik" bedienen (in der Computer verschiedene Entwicklungsvarianten simulieren) und den Personalabbau durch Einstellungsstop, Frührenten und Abfindungen für Gstarbeiter bewerkstelligen, macht die Erfassung arbeitsplatzvernichtender Effekte neuer Technologien schwieriger als krasse Methoden der Massenentlassungen. Gleichzeitig werden negative arbeitsmarktpolitische Effekte neuer Technologien etwas aus der Schußlinie der Kritik genommen, wenn nicht gar deren Einsatz lauthals als einziges Mittel zur Sicherung betrieblicher Arbeitsplätze beschworen wird."

öffentliche Produktions- und Dienstleistungssektor¹ - als wesentlicher "Investitions- und Innovationsträger" der französischen Wirtschaft - zum prioritären Feld staatlicher Intervention und Kontrolle wurde:

"Die Antwort auf die Herausforderungen, die der Zusammenbruch des internationalen Währungssystems, der grenzenlose Egoismus der Großmächte und die technologischen Veränderungen für uns darstellen, wird über einen starken öffentlichen Produktionssektor gegeben - das Instrument unseres nationalen Selbstbehauptungswillens. Im Hinblick auf einen neuen zufriedenstellenden Wachstumsrhythmus braucht selbst die Marktwirtschaft nationale Unternehmen als Investitions- und Innovationsträger " (Projet de loi 1983, 436f).

Wenn die Regierung also die Banken dazu anhielt, ihre zuletzt allzu vorsichtige, jedes Risiko vermeidende Kreditpolitik aufzugeben und ihre Mittel in den Dienst der industriellen Expansion zu stellen², wenn sie von den großen Industrieunternehmen Vorstöße

1 1982 wurden 12 Industriekonzerne, 39 Banken und 2 Finanzholdings nationalisiert. Damit erhöhte sich der Anteil des öffentlichen Sektors an der Volkswirtschaft

- bei den Beschäftigten von 13% auf 16%,
- bei den Exporten von 11% auf 23%,
- bei den Investitionen von 29% auf 36%.

Einzelne Wirtschaftssektoren werden seitdem völlig von den nationalisierten Unternehmen beherrscht: sie repräsentierten 1984 auf dem Bankensektor 90% der Einlagen und 85% der Kreditsumme an die Wirtschaft; in der Eisen- und Stahlindustrie z.B. kontrollierten die Firmen USINOR und SACILOR 80% des Marktes, in der Chemie entfiel fast die Hälfte des Umsatzes auf RHONE-POULENC, PECHINEY und andere öffentliche Unternehmen. Zahlen nach: Haut Conseil du Secteur Public 1984/I,13

2 Vor allem sorgte die Regierung (vgl. Uterwedde 1985, 10) als "Aktionär" für die Aufstockung des Eigenkapitals "ihrer" Unternehmen: Allein die neu-nationalisierten Industriegruppen erhielten 1982 6 Milliarden, 1983 12,4 Mrd. sowie 1984 und 1985 jeweils 15 Mrd. Francs an staatlichen Zuwendungen. Finanzspritzen, die allerdings nicht ausreichen sollten, um die hohen Defizite der Unternehmen auszugleichen und ihre wachsende Verschuldung aufzuhalten, deren Beginn allerdings oft schon in die Giscard-Ära fiel, etwa bei den Stahlkonzernen, bei RHONE-POULENC, BULL oder THOMSON.

Zahlen nach LE MONDE vom 13. März 1985

in zukunftssträchtige Bereiche erwartete (die möglichst bald die Schaffung von Arbeitsplätzen garantierten) oder dank der Demokratisierung der betrieblichen Entscheidungsfindungsprozesse einen Modernisierungskonsens herstellen und die innovatorischen Fähigkeiten der Belegschaften entwickeln wollte, so, um sicherzustellen, daß vom öffentlichen Sektor die nötigen Impulse zur Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und damit der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Frankreichs ausgingen. Aufgaben, die aufgrund des mit der Verschärfung der Krise akzentuierten Erfolgsdrucks, unter dem die Linksregierung stand, immer dringlicher wurden und weder Zeit noch Handlungsspielraum für Selbstverwaltungsexperimente ließen!

Eine krisenüberwindende Politik des "sozialen Fortschritts", die zunächst den prioritären Forderungen der Lohnabhängigen (Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, Verbesserung der Kaufkraft...) Rechnung trug, bedurfte aus ihrer Sicht zumindest solange einer zentralistischen Redistribution und verstärkten "ökonomischen" Intervention des Staates (das heißt u.a. einer Begrenzung der "Verwaltungsautonomie" der öffentlichen Unternehmen) bis der 1982 begonnene Prozeß der Dezentralisierung und Demokratisierung der Institutionen zugunsten der Territorialkörperschaften (Regionen, Departements, Gemeinden) abgeschlossen war und die Voraussetzungen für ein Funktionieren der "planification démocratique" bestanden.

Solange der Planmechanismus noch nicht "griff", ließ sich allerdings auch der private Wirtschaftssektor, der durch Planverträge mit den Ministerien, den Territorialkörperschaften oder den Unternehmen des öffentlichen Sektors in die Pflicht genommen werden sollte, nur bedingt (etwa über eine selektive Kreditpolitik) für Zielsetzungen von "nationalem Interesse" einspannen.

Konnte also - angesichts der Tatsache, daß die Linksregierung zwar auf ihrer Richtlinienkompetenz bestand, die inhaltliche Ausfüllung dieser Richtlinien aber weitgehend (zumindest bei wirtschaftlichen Entscheidungen) den Unternehmern überließ, damit gerechnet werden, daß eine Innovation wie die Arbeitermitbestimmung zur "besseren Kombinierung der ökonomischen Gegebenheiten mit den sozialen und menschlichen Erfordernissen" genutzt würde?

Mit anderen Worten, zeigte man sich im Unternehmerlager erkenntlich für die "Konzession" der Linksregierung, die Rationalität unternehmerischen Handelns prinzipiell nicht infragezustellen?

Die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sollte man meinen, sprachen schon in der zweiten Jahreshälfte 1982, als die 'Lois Auroux' verabschiedet wurden, für eine Annahme des "Kompromisses" durch das Patronat: seit Juni 1982 zeichnete sich mit den ersten Maßnahmen einer "politique de rigueur" eine Wende in der sozialistischen Konjunktur- und Industriepolitik ab, die die Abkehr vom staatlichen Voluntarismus der Reformphase und eine (erneut) marktbestimmte Anpassung der französischen Wirtschaft ankündigte!

2.2 Die Reaktionen und Reformvorstellungen der französischen Unternehmer

2.2.1 Die "neuen Arbeiterrechte": die dekretierte "Paralysierung" der Betriebe (Zur Identifikation der Unternehmerverbände mit den reformpolitischen Zielsetzungen der Linksregierung)¹

Die Unternehmerverbände warteten nicht etwa erst die Verabschiedung des Gesetzespaketes über die "neuen Arbeiterrechte" im Parlament ab, bevor sie ein Urteil über die Reform fällten, sondern gaben bereits im Anschluß an die Veröffentlichung des Rapport Auroux am 8. Oktober 1981, in dem die einzelnen Gesetzesvorhaben dargelegt und begründet wurden, zu erkennen, wie sie den Reformkurs der Linksregierung wirtschafts- und gesellschaftspolitisch einschätzten.

Die Führung des "Centre National du Patronat Français" (CNPF),

¹ Da unseres Wissens noch keine wirklich repräsentative Untersuchung über die Einstellung der französischen Unternehmer zur Auroux-Reform vorliegt, ja noch nicht einmal ihre Meinungen und Haltungen zu den arbeitspolitischen Reformansätzen unter de Gaulle, Pompidou oder Giscard d'Estaing systematisch erforscht wurden, geben wir im folgenden vor allem den Standpunkt der führenden Arbeitgeberverbände wieder.

Vgl. zum folgenden vor allem Liaisons Sociales 1981 (6ff), BRAEC 1982 (23ff), Assemblée Nationale 1982 (9ff) sowie die Verlautbarungen der Führungsspitze der Unternehmerverbände (Chotard 1982, Brunet 1982...) oder auch die bereits vorliegenden Synthesen, etwa die von Leggewie (1985) oder von Bauer (1985). Letzterer gibt im übrigen auch Aufschluß über die mit den Mitsprachegruppen: auf der Basis von Interviews mit 100 "grands patrons" der Privatwirtschaft. Repräsentativere Aussagen zur Unternehmerposition dürfte wohl die Bilanz des Arbeitsministeriums über die Mitsprachepraxis der Jahre 1983-85 (Ministère du Travail 1985) enthalten, da (im Prinzip!) 14 303 Unternehmens- und Einzelbetriebsbilanzen ausgewertet werden konnten.

der Dachorganisation der französischen Unternehmerverbände¹, betrachtete die Erweiterung der Partizipations- und Kontrollrechte der Arbeitnehmer-Interessenvertretungsorgane in Wirtschaftsfragen, die Einführung von Verhandlungspflichten für die Betriebsleitung, die Verordnung von Mitsprachegruppen ... als unzulässige und ineffiziente Eingriffe in die privatwirtschaftliche Ordnung, die, wie Yvon Chotard, der stellvertretende CNPF-

1 Der CNPF ging 1939 aus der "Confédération Générale de la Production Française" hervor. Er fungiert als Verbindungs- und Koordinationsorgan für die einzelnen Berufs- und Regionalverbände. Auf interprofessioneller Ebene kooperieren (als assoziierte Mitglieder) mit ihm:

- der Verband der kleinen und mittleren Unternehmer (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises: CGPME),
- die Föderation der Regionalverbände (Fédération des Associations Régionales),
- der nationale Handelsrat (Conseil National du Commerce)

Obwohl er die gesamte gewerbliche Wirtschaft zu repräsentieren beansprucht, wird der CNPF de facto von den Branchenverbänden der Großindustrie beherrscht und von daher als Arbeitgebergesamtorganisation immer wieder in Frage gestellt. So entstand 1977 als radikale (neo-poujadistische) Alternative zu CNPF und CGPME das "Syndicat National de la Petite et Moyenne Industrie" (SNPMI).

Seit den 80er Jahren ist der CNPF sichtlich bemüht, den organisatorischen Zusammenhalt zu fördern: seit der Wahl von Yvon Gattaz, Chef einer mittelgroßen Elektronikfirma, zum Präsidenten des Zentralverbandes (Dezember 1981), verfügen die Vertreter der "petites et moyennes entreprises" (PME) sowie des "modernistischen" Patronats über einen größeren Einfluß als bisher im Exekutivrat des CNPF. Vor allem aber im Kampf gegen den Eatismus der sozialistisch-kommunistischen Regierungskoalition gelang es der CNPF-Führung wenigstens zeitweilig, die Geschlossenheit des Verbandes, wenn nicht des Unternehmerlagers, zu demonstrieren: als der CNPF im Dezember 1982 in Villepinte die "Generalstände des Unternehmens" einberief, folgten rund 15 000 Unternehmer und Betriebsleiter dem Aufruf.

Zu Geschichte, Organisation und Politik der "repräsentativen" Unternehmerverbände sowie der kleineren patronalen Organisationen (etwa dem Christlichen Unternehmerverband) vgl. Lefranc 1976, Bunel/Saglio 1979 oder Liaisons Sociales 1982; speziell zum CNPF siehe Brizay 1975, Kolboom 1978, Martin 1983, Weber 1986. Die bisher kompletteste (allerdings nur bis 1981 reichende) Bibliographie legte André-Clément Decouflé (1984, 115ff) vor, mit fast 300 Titeln (nicht zuletzt zu den arbeitspolitischen Strategien und sozialen Innovationen der französischen Unternehmer).

Vorsitzende, am 31. März 1982 vor dem Parlamentsausschuß für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten kritisierte, zu einer "Paralysierung" des Betriebslebens führen, mithin Konsequenzen haben konnten, die mit dem "gegenwärtigen Zustand unserer Wirtschaft" sowie mit den Zielsetzungen in der Beschäftigungspolitik und bei der Inflationsbekämpfung nicht zu vereinbaren seien.¹

"Da das Unternehmen nun einmal dazu da ist, eine Vielzahl von Waren und Dienstleistungen für die Märkte zu produzieren... ist es unsinnig, von Staatsbürgerlichkeit im Betrieb zu sprechen. Völlig unangemessen ist es, gar von "Wirtschaftsdemokratie" zu reden... Das Unternehmen ist nämlich kein politisches Gemeinwesen... Eine Modifizierung des Funktionsmechanismus (der Betriebe) ist riskant in einer Zeit, da sie alle verfügbaren Kräfte mobilisieren müssen, um wettbewerbsfähig zu werden und die Schlacht für die Erhaltung der Arbeitsplätze zu gewinnen... Werden dem Betriebsleiter allzu viele Fesseln angelegt, verfügt er nicht über die nötige Flexibilität, um sich auf die schwierigen und ständig wechselnden Bedingungen der weltweiten Konkurrenz einzustellen." (Chotard 1982a, 259ff)

Der CNPF befürchtete nicht nur eine Beeinträchtigung unternehmerischer Kompetenzen, sondern eine Infragestellung der betrieblichen Entscheidungsstrukturen schlechthin, da "die Cadres, die für das reibungslose Funktionieren der Betriebe sorgen und die meisten Entscheidungen treffen, im Rapport Auroux überhaupt nicht berücksichtigt werden" (CNPF-Präsident Gattaz im Mai 1982, zit. nach Bauer 1985, 14).

Darüber hinaus hielt man der Linksregierung vor, den Unternehmen mit ihrer Reform zusätzliche finanzielle Lasten aufzuhalsen², und vor allem alle "sozialen Innovationen", die das Patronat seit den 70er Jahren in Angriff genommen hatte, wieder rückgängig zu machen:

1 Zitiert nach Assemblée Nationale 1982, 9 und 12; zu den weiteren Stellungnahmen Chotards zur Unternehmensreform vgl. u.a. seine Beiträge in DROIT SOCIAL 1982, Nr. 4, S. 259f, in REVUE DES DEUX MONDES vom Juni 1982, S. 548ff oder sein Interview mit der Pariser Tageszeitung LE MATIN vom 11. Mai 1983.

2 LE MONDE vom 10. März und LE POINT vom 19. Juli 1982 veranschlagten 1982 die Kostenbelastung durch die Auroux-Reform auf 0,25 bis 3 % der Lohnsumme.

"Diese Maßnahmen sind das Gegenteil von dem, was in den modernen Ländern geschieht. Überall setzt man auf eine 'personalisierte Betriebsführung', d.h. ruft die Arbeitenden zu individueller Initiativwerdung und zur Übernahme von Verantwortung sowie zu gegenseitiger Information und zur Mitsprache auf. Der Rapport Auroux hingegen redet einem Ausbau der gewerkschaftlichen Vertretung, einer kollektiven Mitsprache der Gewerkschaften und damit einer Vermassung des Unternehmens das Wort. Er riskiert es, die Artikulierung individueller Bedürfnisse und die im Gang befindlichen sozialen Innovationen abzuwürgen." (derselbe, a.a.O.)

Positiv reagierten auf das Reformvorhaben lediglich Teile des modernistischen Flügels des CNPF, allen voran das "Centre des Jeunes Dirigeants de l'Entreprise" (CJDE). Im Gegensatz zu allen anderen Mitglieder-Verbänden des Zentralverbandes (selbst zur Organisation ENTREPRISE ET PROGRES, die in den 70er Jahren das Reformprojekt von Giscard d'Estaing mitgetragen hatte, jetzt aber die Auroux-Gesetze ablehnte)¹, trat der Jungunternehmerverband für eine Aufwertung der betrieblichen und nicht zuletzt gewerkschaftlichen Interessenvertretung ein und maß Verhandlungen einen ähnlich hohen Stellenwert bei wie die Regierung. Damit wollte er gewiß keinem Monopol der Gewerkschaften bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen das Wort reden: er versprach sich von ihrer stärkeren Einbindung in die Unternehmen vielmehr ihre "Entpolitisierung", d.h. eine verstärkte Bereitschaft zur Übernahme von betrieblicher und gesamtwirtschaftlicher Verantwortung (zu den modernistischen Strömungen im Patronat vgl. u.a. Bernoux 1974, Vasseur 1979).²

1 Die Ablehnung des Gesetzesvorhabens wurde hauptsächlich mit den negativen Erfahrungen der italienischen Unternehmensreform in den 70iger Jahren begründet. "Der italienische Text", hieß es im Dezember 1982 in einer Publikation von ENTREPRISE ET PROGRES, "brachte es vor allem fertig, die Unternehmen unregierbar zu machen, ohne die Gewerkschaften zu größerer Verantwortung zu erziehen... Und nun schlägt man in Frankreich erstaunlicherweise den gleichen Weg ein" (zit. nach Bauer 1985, 14).

2 Einen gewissen Anklang fanden die "Lois Auroux" beim christlichen Unternehmerverband (CFPC), der in der Tradition der Enzyklika "Rerum novarum" stehend, die im Gesetzesvorhaben angelegten Maßnahmen zur Humanisierung des Arbeitslebens und nicht zuletzt die Idee der Belegschaftspartizipation guthieß, gleichzeitig aber auch die Befürchtungen äußerte, die Reform könne zur "Institutionalisierung" von Konflikten führen.

Die Vertreter der repräsentativen Kleinunternehmerverbände brachten sehr ähnliche Klagen vor und wiesen darüber hinaus auch auf die spezifische Problematik des Reformvorhabens für die "petites et moyennes entreprises" (PME) hin.

Für die "Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises" (CGPME) beinhaltete das Gesetzesvorhaben Innovationen, die die kleinen und mittleren Betriebe "in ihrer Existenz bedrohten". Vor allem die Schaffung eines zusätzlichen Arbeitnehmerorgans - der Mitsprache-Gruppe - wurde als unzumutbare Belastung für sie betrachtet. Man ging davon aus, daß eine solche Neuerung nicht nur die Betriebshierarchie verunsichern, sondern auch "Rivalitäten" zwischen GED und bestehenden Interessenvertretungsorganen auslösen mußte, mithin die Verschlechterung des Arbeitsklimas und die Störung des Betriebsablaufs vorprogrammierte.¹ Der Regierung wurde vorgehalten, die "Natur des Unternehmens" zu verkennen, das nun einmal nicht mit einer "Gemeinschaft von Bürgern" assimiliert werden könne:

"Von seiner Finalität her steht es zunächst im Dienste der Verbraucher und der nationalen Gemeinschaft und erst dann im Dienste seiner eigenen Mitglieder... Bürgerstatus und Demokratie sind also nicht auf das Unternehmen übertragbar. Es gilt zu bedenken, daß die Unternehmen dem Imperativ der Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz Rechnung tragen müssen, es sei denn, man will ein Sinken des Lebensniveaus und eine Verschärfung der Arbeitslosigkeit in Kauf nehmen. Das Unternehmen kann in unserer Gesellschaft nicht als 'Mädchen für alles' erhalten. Bei einer Konfusion in der Aufgabenverteilung sieht es sich außerstande, seine Funktion zu erfüllen - was einer Infragestellung des ökonomischen und sozialen Fortschritts gleich käme."

(Jean Brunet, der stellvertretende Vorsitzende der CGPME am 7. April 1982 vor dem genannten Parlamentsausschuß ; zit. nach Assemblée Nationale 1982, 41ff)

¹ Wir zitieren hier aus der "Bilanz" vom Juni 1985 (Ministère du Travail 1985), in der das Arbeitsministerium auch die ersten Verlautbarungen der Arbeitgeberverbände zur (beabsichtigten) Einführung von Mitsprachegruppen resümierte. Zur Einschätzung des Gesetzesvorhabens durch die CGPME siehe weiter Liaisons Sociales 1981 (6f), Brunet 1982 (261ff), Assemblée Nationale 1982 (41ff).

Auch für das "Syndicat National de la Petite et Moyenne Industrie" (SNPMI) war nicht ersichtlich, wie die "neuen Arbeiterrechte" positive Auswirkungen auf die arbeitsmarktpolitische geschweige denn ökonomische Entwicklung haben konnten. Indem sie die repräsentativen Gewerkschaften über Gebühr aufwertete und ihnen ein Gewicht verschaffte, das "in keinem Verhältnis zu ihrer realen Bedeutung in der Arbeitswelt" stand, und zudem die Betriebsführung einer strikten Kontrolle durch die Arbeitsinspektion unterwarf, beeinträchtigte die Reform in seinen Augen nicht nur "Autorität" und "Unternehmensgeist" des Arbeitgebers, sondern auch das gewachsene "persönliche Verhältnis" zwischen Patron und Personal, das in kleineren und mittleren Unternehmen keiner Innovation wie des Arbeitermitspracherechtes bedürfe. Sie leistete damit "rigiden, klassenkämpferischen Beziehungen" Vorschub, die keine "Konzertation" mehr zuließen, also verhinderten, daß "ökonomische Fortschritte mit sozialen Fortschritten einhergingen." (SNPMI-Generalsekretär Gérard Deuil am 7. April 1982 vor dem genannten Parlamentsausschuß ; zit. nach Assemblée Nationale 1982, 45ff).

Bereits vor Beginn der Parlamentsdebatte über die einzelnen Gesetzesvorhaben machten die repräsentativen Unternehmerorganisationen also kein Hehl daraus, daß sie die Reform schon im Ansatz verwarfen.¹ Wie ihre ersten Stellungnahmen ankündigten, hielten sie sie weder aus sozialen noch aus wirtschaftlichen Gründen für gerechtfertigt. Sie teilten mithin weder die Demokratisierungskonzeption der Linksbildung, noch versprachen sie sich von einer solchen "Modernisierung" der industriellen Beziehungen einen produktionstechnischen Impact, der sich zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auswirken und, dank eines neuen Wachstumsrhythmus, zur Überwindung der Arbeitslosigkeit führen würde. Sie gingen ganz im Gegenteil davon aus, daß die arbeitspolitischen Initiativen der Regierung die patronalen Krisenbewältigungsstrategien gefährden und sich damit geradezu krisenverschärfend auswirken mußten.

¹ Zur Einschätzung des Reformvorhabens durch die kleineren, nicht-repräsentativen Unternehmerverbände, etwa des PROMATT, der Vertretung der Teilzeiterleihenfirmen, oder einzelner Mitgliederverbände des CNPF (z.B. der Arbeitgebervereinigung in der Metallindustrie UIMM) vgl. Liaisons Sociales 1981, 47f; ANACT (Hrsg.) 1983, 17ff

In einer Zeit, in der die Umsatz- und Exportlage äußerst kritisch war, die Belastung der Lohnstückkosten sich durch Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung und andere Umverteilungsprozesse drastisch erhöhte und die Selbstfinanzierungskapazitäten der Unternehmen schrumpften, sollte die Privatwirtschaft nicht auch noch durch Reformen verunsichert werden, die zur "Destabilisierung" der betrieblichen Ordnung, folglich zur Baisse der Arbeitsproduktivität führen konnten. Es galt aus patronaler Sicht vielmehr, der volks- und betriebswirtschaftlichen Rentabilität absolute Priorität einzuräumen und die Unternehmen durch die Rückkehr zu liberalen Spielregeln, d.h. einer erneuten Marktanpassung, durch gezielte konjunktur- und industriepolitische Maßnahmen (u.a. eine Reliberalisierung der Kredit- und Preispolitik sowie Kosten- und Steuerentlastungen) und vor allem durch eine "Dereglementierung" des Arbeitslebens¹ dazu zu ermutigen, die zwecks Verbesserung ihrer Marktposition erforderlichen Investitionen für die produktions-technische Modernisierung zu tätigen.

Die wohl auffälligste (auf eine Senkung der Lohnkosten zielende) "Modernisierungs"-Variante war in diesem Zusammenhang die Forderung nach mehr "Flexibilität" im Bereich der Arbeitsbeziehungen und ... der Sozialgesetzgebung. Die mit technologischen Innovationen einhergehende Reorganisation des Arbeitsprozesses wurde also auch von den französischen Unternehmerverbänden zum Anlaß genommen, auf der freien Verfügbarkeit der Arbeitskraft zu bestehen und damit die bisherigen rechtlichen Schutznormen und kollektivvertraglichen Bestandsschutzgarantien in Frage zu stellen (vgl. dazu u.a. Morville 1985, 43 und 94ff). Mit anderen Worten, die Produktivitätsgewinne sollten im wesentlichen aus einer Intensivierung der Arbeit (Verlängerung der Maschinenlaufzeit durch Schichtbetrieb, Arbeit am Wochenende, Reduzierung von Ausfallzeiten...) resultieren.

Intentionen, bzw. Praktiken, die mithin der Philosophie der Auroux-Gesetze diametral entgegenstanden, die, wie gesagt, gerade auch auf eine stärkere "Verrechtlichung" der Arbeitsbeziehungen und einen Ausbau des Kollektivvertragssystems abhob. Selbst wenn eine "Demokratisierung" des Arbeitslebens, wie sie der Linksregierung vorschwebte, ihrer Konzeption von Natur und Finalität

1 Zur Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen in Frankreich siehe Jansen 1985, 1987

des Unternehmens widersprach , so sahen sich die Arbeitgeber dennoch durch die Gesetzesinitiativen dazu herausgefordert, ihr eigenes Rezept einer "Modernisierung" der industriellen Beziehungen und "personalisierten Betriebsführung" (Y. Gattaz) auszuformulieren und öffentlichkeitswirksam zu vertreten. Es war übrigens weitgehend schon in den 70er Jahren entwickelt worden: bei der Abwehr der sozialpolitischen Reformvorhaben der ... bürgerlichen Regierungen!

2.2.2 Die patronalen Politiken der "sozialen Innovation": Humanisierung des Arbeitslebens und "Individualisierung" der Arbeitsbeziehungen

A. Die arbeitspolitischen Initiativen der Unternehmer vor 1981

Hält man sich an das Bild, das die Literatur vom französischen Patron zeichnet, so mußte bereits der Versuch, die Unternehmerrolle im Hinblick auf die Modernisierung der Volkswirtschaft "funktional" zu definieren und innerbetriebliche Konfliktlösungen zu institutionalisieren, massiv das Selbstverständnis vieler Arbeitgeber berühren, nämlich als Eingriff in genuin unternehmerische Eigentumsrechte betrachtet werden. Frankreichs Patrons stehen im Ruf, besonders "konservativ" und "autoritär" zu sein, an einer rückwärtsgewandten Sozialauffassung und einem paternalistischen Rollenverständnis festzuhalten:

"Nicht 'Arbeitgeber', 'Industrielle' und 'Unternehmensleitung' sind sie, sondern paternalistische Autoritätsfiguren, die ihre soziale Machtposition aus Familienbesitz, Erbschaft und einem spätféudalistischen Verständnis des Arbeitsvertrags ableiten, das den Arbeiter nicht nur zum Lohnabhängigen, sondern zum Unterworfenen erklärt: der Unternehmer als pater familias..."
(Leggewie 1985, 158)

Gewiß ist davon auszugehen, daß die ausgeprägte Heterogenität der Industriestruktur in Frankreich - es gilt nicht nur zwischen

Groß- und Kleinunternehmen, sondern vor allem auch zwischen Betrieben in strukturschwachen, krisenanfälligen Branchen und Betrieben in expandierenden, weltmarktoffenen Sektoren oder zwischen Familienunternehmen und großen Aktien- und Kapitalgesellschaften zu unterscheiden - sehr unterschiedliche Personalführungsstile zutage fördert. So ergeben empirische Umfragen (vgl. Bunel/Saglio 1979), daß z.B. weltmarktorientierte Großfirmen in der Regel stärker an sozialer Konsensbildung, d.h. an institutioneller Verankerung der Gewerkschaften und regelmäßigen Tarifbeziehungen interessiert sind, als die Patrons der PME. Da die große Masse der französischen Unternehmen aber Klein- und Mittelbetriebe sind¹, spricht in der Tat vieles für die These, daß Unternehmermacht für die meisten Patrons grundsätzlich "nicht teilbar" ist (Bachy 1981, 252), Betriebsstruktur und Arbeitsbeziehungen im Nachbarland also durchweg "archaische" Züge aufweisen. Die Arbeitgeberorganisationen können offenbar nicht umhin, diesen Gegebenheiten Rechnung zu tragen und sich mit Reformforderungen zurückzuhalten. Zumindest fällt auf, daß sie schon vor 1981 sozialpartnerschaftlich inspirierten Reform-Projekten, die Dialog- und Verhandlungs- oder gar Mitbestimmungsformen im Betrieb das Wort redeten, eher skeptisch bis ablehnend gegenüber standen - auch dann, wenn sie von den "Modernisten" aus den eigenen Reihen oder ihnen ideologisch und politisch nahestehenden Regierungskreisen kamen. So wurde z.B. 1963 der Vorschlag des Bankiers und Planungsbeamten Bloch-Lainé, eine "tripartistische" Aufsicht über die privaten Unternehmen zuzulassen, d.h. staatliche Repräsentanten sowie Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter an der Entscheidungsfindung zu "beteiligen", vom CNPF ebenso verworfen wie, zwölf Jahre später, die Anregung des unter Giscard d'Estaing in Auftrag gegebenen "Rapport SUDREAU" (1975), die Kompetenzen der betrieblichen Gewerkschaftssektionen zu erweitern und die Be-

1 Zur Zeit der Regierungsübernahme durch die Linke zählte Frankreich über 171 000 kleine und mittlere Unternehmen, mit rund 3 Millionen Beschäftigten und einem Anteil von 37,5 % an der Industrieproduktion; Angaben nach FORCE OUVRIERE 1980,70.

triebsausschüsse zu Mitbestimmungsorganen umzufunktionieren. (Vorgänge, die signalisieren, daß in puncto Arbeits- und Industriepolitik eine Interessenharmonie zwischen Unternehmerverbänden und konservativ-liberalen Regierungen nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden kann).

Solche Projekte (vgl. Bachy 1981, 252ff) zielten also vor allem auf eine neue Betriebsverfassung ab. Überzeugt, daß die Funktionschwächen der französischen Wirtschaft mit den betrieblichen Herrschaftsstrukturen zusammenhingen, plädierten schon Bloch-Lainés "Club Jean Moulin" (ein Diskussionszirkel vorwiegend hoher Beamter) und andere Träger der Reformbewegung (vor allem aus den Reihen des Jungunternehmerverbandes) für eine "Teilung der Macht" im Unternehmen, bei der das Personal nicht länger übergangen werden sollte. Bei weiterer alleiniger Geltendmachung des Rechts auf Eigentum¹, so ihr Einwand, sähen sich die Arbeitenden wie gehabt zum Protest gegen die Ungleichheit in den industriellen Beziehungen, also zu klassenkämpferischem Verhalten herausgefordert - eine Reaktion, die der französischen Wirtschaft bekanntlich teuer zu stehen komme. Vor allem hielt man das betriebliche Organisationsmodell aufgrund der Entwicklung der Kapitalstruktur in vielen Fällen für überholt: denn die größer werdende Zahl der Aktienbesitzer habe eine Streuung der Eigentumsrechte bewirkt und zudem seien, angesichts der zunehmenden Eingriffe des Staates in die Wirtschaft², öffentliche und private Gelder immer schwerer auseinanderzuhalten.

1 In der Diskussion um die Unternehmensreform wurde in den 60er Jahren auch erstmals zwischen einem auf technischer Kompetenz basierenden "patronat de gestion" und dem im traditionellen Sinne dem Kapitaleigentum verhafteten "patronat réel" unterschieden. Eine Diskussion, die, bereichert durch die Thesen Galbraiths (sie wurden 1968 unter dem Titel "Le Nouvel Etat industriel" in französischer Sprache herausgegeben), in die Frage einmündete, ob die Zielsetzungen der Betriebsleitung sich zwangsläufig mit den Interessen der Kapitalhalter decken (vgl. Landier 1981, 138).

2 Seit dem Regierungsantritt Charles de Gaulles (1958) war die französische Wirtschaft einem verstärkten Umstellungs- und Konzentrationsprozeß unterworfen worden. Das Land sollte nach dem Verlust der Kolonien (also seiner weitgehend "geschützten" Märkte) und nach der Gründung der EWG (d.h. dem Fortfall der

Nun, es läßt sich nachweisen, daß soziale Offensiven des Staates und der Reformer nach 1968 im Unternehmerlager auf begrenzte Gegenliebe stießen; also erst nachdem eine soziale Explosion, ähnlich wie 1936, "das Versagen präventiver unternehmerischer Sozialpolitiken demonstriert(hatte) ... , die archaische Autoritätsstruktur der Betriebe vollständig auszufallen drohte" und zunächst ein "Reflex der Angst" das unternehmerische Verhalten bestimmte (Leggewie 1985, 159). Viele Patrons sahen sich durch die Mai-Kämpfe und den bis in die 70er Jahre anhaltenden Widerstand gegen die tayloristische Arbeitsorganisation (1971: Streiks der angelernten Arbeiter!)¹ nicht minder unter Druck gesetzt als der wegen seiner konservativen Strukturen und autoritären Politiken in Frage gestellte gaullistische Staat und zu einer gewissen Liberalisierung der sozialen Beziehungen sowie zur "Humanisierung" des Arbeitslebens gezwungen. Staat und Unternehmen sollten, gewiß, bald noch ein anderes Motiv für eine sozialpolitische Offensive haben: im zunehmenden Maße beunruhigt durch die Stagnation des Wirtschaftswachstums, die verschärfte internationale Konkurrenz sowie andere Vorboten der Wirtschaftskrise, hielten sie eine Verbesserung der individuellen und kollektiven Arbeitssituation immer mehr auch aus "ökonomischen" Gründen für sinnvoll: sie versprachen sich davon nicht nur eine Reduzierung der sozialen bzw. betrieblichen Kosten (falls die Abwesenheitsquote sank, die Zahl der Arbeitsunfälle und berufsbedingten Erkrankungen sowie nicht zuletzt der Arbeitskonflikte zurückging), sondern gedachten auf

Industriezölle zwischen den Mitgliedsländern) auf eine völlig neue Situation eingestellt werden: es hatte in einem erheblich erweiterten Wirtschaftsraum seine Konkurrenzfähigkeit unter Beweis zu stellen. Da die ökonomische Struktur Frankreichs noch stark agrarisch geprägt war, setzten die Regierungen im Rahmen der "planification" gezielt auf den Ausbau und die Modernisierung der Industrie - unter besonderer Förderung der zukunftssträchtigen Branchen. Ja, damit Frankreich auf internationaler Ebene mithalten konnte, betrieben sie sogar - insbesondere in der Stahl-, Automobil-, Elektro, Chemie- und Flugzeugindustrie - systematisch den Zusammenschluß von Großunternehmen zu Industrie-"Gruppen", die zum Teil die Größenordnung der internationalen Konzerne erreichten.

1 Zur Krise des Taylorismus sowie zur Entwicklung der Arbeitsorganisation in Frankreich in den 70er Jahren vgl. vor allem die Arbeiten von Benjamin Coriot (1976, 1979, 1982).

diesem Wege auch für die anfälligen Rationalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen Konsens zu schaffen.

Bei alledem steckte der Staat - quasi traditionsgemäß (vgl. Jansen 1987) - selbst den Reformkurs ab. Unter der Präsidentschaft von Georges Pompidou (1969-1974) pflegten die Regierungen einen betont "sozialpartnerschaftlichen" Diskurs und versuchten mit arbeitspolitischen Initiativen einer Neugestaltung der industriellen Beziehungen den Weg zu ebnen.¹ Zwei Innovationen fielen dabei ins Auge:

- Zum einen war man bemüht, Sozialpolitik soweit wie möglich zum Gegenstand von Verhandlungen auf nationaler und nicht mehr nur, wie bisher, auf Betriebsebene zu machen. Solch tripartistische Arrangements bzw. branchenübergreifende Tarifverträge sollten nicht nur eine relativ gleichmäßige Progression des "sozialen Fortschritts" garantieren, sondern vor allem auch gewährleisten, daß die Gewerkschaften bereits durch Vertragsabschlüsse auf höchster und höherer Ebene in die Pflicht genommen wurden und somit Konflikten (und Verhandlungen!) in den Betrieben die Grundlage entzogen wurde. Zudem hoffte man, die Gewerkschaften durch gezielte Konzessionen auf das traditionelle (für Staat und Unternehmer weniger riskante) Feld der 'Sozialpolitik' festlegen zu können. Zwischen 1968 und 1973, also in den letzten Jahren vor der Krise, kam es in der Tat zu einer ganzen Reihe von Regelungen (u.a. in puncto Arbeitszeit, berufliche Weiterbildung, Arbeitslosenstatut). Außerdem intensivierten sich die Lohntarifverhandlungen (vgl. Delamotte 1971).
- Zum anderen machte man ein neues Feld für den "sozialen Dialog" auf betrieblicher Ebene ausfindig, das "historisch weniger belastet" war. Dafür bot sich wie kein anderes das Thema der Arbeitsbedingungen an: "die Gesetzgebung ist weniger komplex als in Lohnfragen, läßt also Verhandlungen genügend Spielraum." (Kißler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 115). Vor allem aber

¹ Vgl. zum folgenden sowie zur Problematik der Arbeitsbedingungen in Frankreich vor allem Kißler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 101ff;

trug die Thematik der zunehmenden Sensibilität der Beschäftigten für arbeitsplatzbezogene Fragen Rechnung, die gar eine gesetzliche Regelung opportun erscheinen ließ (die allerdings in keiner Weise die Entscheidungskompetenzen des Unternehmers in Frage stellte). Das Gesetz vom 23. Dezember 1973 über die "Verbesserung der Arbeitsbedingungen" legte insbesondere fest, daß der Betriebsausschuß über Arbeitsplanung "informiert" und bei Neuerungen, die Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und das Betriebsklima haben, "gehört" werden muß. Zudem institutionalisierte das Gesetz in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten eine Sonderkommission des Betriebsausschusses, die "commission pour l'amélioration des conditions du travail" (C.A.C.T.) sowie auf nationaler Ebene die "Agentur für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen" (A.N.A.C.T.) die ein konzertiertes Vorgehen der "Sozialpartner" in allen Fragen, die mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen, gewährleisten sollte.¹

Der CNPF trug den unter der Regierung Chaban-Delmas als Beginn einer "neuen Gesellschaft" etikettierten Reformkurs propagandistisch mit. Auf seinem Marseiller Kongreß von 1973 gab er die Devise aus, seine Mitglieder(verbände) sollten im Hinblick auf eine "harmonisch verlaufende fortschrittliche Entwicklung" in Frankreich (zit. nach Gautrat 1983, 39) mehr denn je eine Politik des "sozialen Dialogs" praktizieren und die Arbeitsbedingungen zum privilegierten Feld von Verhandlungen und Verträgen mit den Gewerkschaften machen. Er selbst unterzeichnete 1975 ein entsprechendes nationales Rahmenabkommen.

Auch wenn eine Reihe von Unternehmen nicht zögerte, mit einer Verbesserung von Arbeitshygiene und Arbeitsschutz, mit einem

1 Schon 1972 hatten eine Reihe von Großunternehmen Initiativen zur Humanisierung des Arbeitslebens ergriffen und auf unterer Betriebsebene sogenannte "Equipes de recherche pour l'amélioration des conditions du travail" (ERACT) eingerichtet. Diese, aus Freiwilligen bestehenden Gruppen erarbeiteten unter Leitung eines Vorgesetzten konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und überwachten vor allem auch die praktische Umsetzung ihrer Vorschläge. Laut USINE NOUVELLE vom 7. Oktober 1982 (Nr. 41) gab es zur Zeit der Verabschiedung der "Lois Auroux" bereits mehr als 1000 solcher ERACT-Gruppen.

neuen Betriebsführungsstil, mit arbeitsplatzorientierten Umstrukturierungen¹, autonomen oder teilautonomen Arbeitsgruppen², der Forderung nach humaneren Arbeitsbedingungen sowie dem ge-

1 Die ersten Versuche arbeitsplatzorientierter Umstrukturierung wurden zu Beginn der 70er Jahre unternommen. Sie orientierten sich an den Theorien des Londoner TAVISTOCK INSTITUTE sowie am schwedischen "Modell".

Solche Versuche einer "restructuration des tâches" (vgl. Delamotte 1972, Durand 1974) richteten sich an das von Monotonie und einseitigen Belastungen betroffene Werks- und Fertigungspersonal.

Sie beinhalteten zumeist:

- eine Rotation der Aufgaben innerhalb einer Produktionskette (job rotation): das Rotationsprinzip garantiert, daß die Arbeitenden innerhalb eines variablen Zeitraums ihre Tätigkeiten untereinander austauschen, womit nicht nur die Monotonie des Arbeitsalltags überwunden, sondern auch Anpassungsfähigkeit und Vielseitigkeit der Arbeitenden gefördert werden sollen;
- eine horizontale Erweiterung der Aufgaben durch die Zusammenlegung mehrerer, bisher durch eine extreme Arbeitsteilung von einander isolierter Arbeitsplätze mit gleichem Qualifikationsniveau (job enlargement): der Arbeitende "rotiert" also nicht mehr, sondern sieht in seinen Arbeitsauftrag Tätigkeiten bisher verschiedener Arbeitsplätze integriert; mit der Erweiterung des Aufgabenbereiches (er setzt kein höheres Qualifikationsniveau voraus!) soll die Arbeit ebenfalls abwechslungsreicher gestaltet, d.h. die abstumpfende Repetition allzu punktueller (oft nur auf jeweils wenige Sekunden begrenzter) Tätigkeiten überwunden werden;

oder/und

- eine vertikale Erweiterung der Aufgaben durch die Integration der Kontrollfunktion in die Arbeitstätigkeit (job enrichment): der Arbeitende überprüft sein Produkt auf Qualität und/oder Funktionsfähigkeit; ein solches Verfahren impliziert also, (im Gegensatz zu den beiden erstgenannten) Lern- und Erfahrungsprozesse, mithin ein höheres Qualifikationsniveau.

2 Das Modell einer auf autonomen Arbeitsgruppen beruhenden anti-tayloristischen Betriebsorganisation entwickelte in Frankreich bereits Hyacinthe Dubreuil... in den 30er Jahren! Die ersten praktischen Erfahrungen mit teilautonomen Arbeitsgruppen aber wurden erst Anfang der 70er Jahre unternommen, etwa bei THOMSON (seit 1972). Solche auf die Verbesserung von Arbeitsmotivation und Arbeitsproduktivität zielenden Versuche aber blieben immer nur auf einige wenige ausgesuchte Arbeitseinheiten beschränkt und wurden in keinem Fall zum Prinzip einer gesamtbetrieblichen Umstrukturierung erhoben. Diese Arbeitskollektive entstehen innerhalb einer Abteilung: den Arbeitenden werden präzise Aufgaben vorgegeben: Arbeitsorganisation und interne Aufgabenverteilung aber den Gruppen selbst überlassen (vgl. Bué 1985, 12)

steigerten Informations- und Partizipationsinteresse der Beschäftigten entgegenzukommen, so kann daraus aber noch nicht gefolgert werden, daß sie die soziopolitische Strategie von Regierung und CNPF teilten. In der Tat verspürten die Unternehmerbasis und die meisten Mitgliederverbände des CNPF nur eine geringe Neigung, die Neugestaltung der industriellen Beziehungen auf dem Verhandlungswege vorzunehmen. Dem nationalen Rahmenabkommen über die Arbeitsbedingungen folgten jedenfalls nur wenige Abschlüsse auf Branchen- und Betriebsebene!

Bei dem Versuch, den Immobilismus im Unternehmerlager zu erklären, kann man, gewiß, zunächst wieder auf das "traditionelle" Selbstverständnis des französischen Patrons verweisen. Die wenigsten Unternehmer waren bereit, die mit einer sozialpartnerschaftlichen Praxis einhergehende "Rationalisierung" oder "Verregelung" der innerbetrieblichen Beziehungen zu akzeptieren, die in ihren Augen nicht zuletzt einer Aufwertung der Gewerkschaften gleichkommen mußte. Da sie die Großen Syndikate aufgrund ihrer anti-kapitalistischen Ideologie und klassenkämpferischen Strategie als unternehmensfremde Organisationen einstufte, waren viele (vor allem kleinere und mittlere) Unternehmer darauf bedacht, sie von den Betrieben fernzuhalten, ansonsten zu marginalisieren oder bestenfalls "konfliktuelle" Beziehungen zu ihnen zu unterhalten.

"Offensichtlich war nur wenigen daran gelegen, wegen einer gemeinschaftlichen unternehmerischen Aktion auf die erreichten Positionen im eigenen Betrieb und die Praxis täglicher Auseinandersetzungen zu verzichten, dank derer sie sich immerhin eine gewisse Unabhängigkeit und Autonomie zu erhalten wußten - sei es auch aufgrund einer zunehmend autoritäreren Betriebsführung."
(Kießler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 120)

Eine Haltung, die nicht nur die Problematik der Tarifbeziehungen in Frankreich (vgl. dazu Lasserre 1981, 159ff), sondern auch die begrenzte Autorität der Unternehmerverbände andeutet. Selbst im Falle einer Mitgliedschaft im CNPF fühlt sich der einzelne Unternehmer nur dann an die Beschlüsse des Zentralverbandes gebunden, wenn sie seine persönliche Entscheidungsautonomie nicht tangieren! Ja, bereits das Prinzip "kollektiver" Organisation und Aktion

läuft anscheinend dem ausgeprägten Individualismus der Patrons zuwider: längst nicht alle gehören einem Branchen- oder Regionalverband des CNPF oder eines anderen Arbeitgeberverbandes an.¹

Eine Absage an die Vertragspolitik aber schloß nicht aus, daß die Unternehmer auf eigene Faust Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation durchsetzten, wie sie die 1973 geschaffene 'Agence pour l'amélioration des conditions de travail' (ANACT) empfahl und förderte. Doch selbst hier ließen sich Mitte, ja noch Ende der 70er Jahre nur begrenzte Fortschritte ausmachen. Für viele Unternehmer waren solche Neuerungen mit Risiken und Belastungen verbunden, denen sie sich nur bedingt gewachsen fühlten. (Vgl. zum folgenden Bachy 1981, 258f). Vielerorts zögerte man, die mit der Innovation verbundenen Investitionen zur Modernisierung der Produktionsanlagen und Produktionsmethoden zu tätigen. Wenn man das Experiment dennoch wagte, so geschah dies mit größter Vorsicht: man beschränkte das Ganze auf einen Versuch... mit nur einem Teil der Belegschaft! Nicht selten machte man einen Rückzieher; sei es, weil man sich scheute, die traditionelle Betriebshierarchie wirklich in Frage zu stellen (autonome Arbeitsgruppen z.B. laufen bekanntlich von ihrer Logik her auf das allmähliche Verschwinden der Vorarbeiter und Meister hinaus); sei es, weil man die Erfahrung machte, daß die Arbeitenden ihre erweiterte Autonomie am Arbeitsplatz dazu nutzten, weitergehende Fragen nach dem Betriebsablauf oder den Unternehmenszielen zu stellen, mithin dem Experiment einen Sinn gaben, der nicht mehr mit den Intentionen der Direktion bzw. des Patrons übereinstimmte.

Solche Rückzieher mochten aber auch damit zusammenhängen, daß für das Patronat mit beginnender Wirtschaftskrise der Druck "von unten" nachließ und statt Innovationen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation wiederum "traditionelle" Anliegen wie die Erhaltung und Verbesserung der Kaufkraft oder die Sicherheit der Arbeitsplätze in den Mittelpunkt des Lohnabhängigeninteresses rückten.

¹ Zum Zentralisierungs- und Professionalisierungsgrad der französischen Unternehmerverbände vgl. Brizay 1975, 228ff;

Mit Sicherheit aber hatte die Krise auch eine Reihe von Unternehmen dazu bewogen, den Versuch einer Wertmaximierung des Humankapitals fortzusetzen, wenn nicht gerade jetzt zu starten. Innovationen wie eine zielorientierte Unternehmensführung (zur Motivierung nicht zuletzt der mittleren und leitenden Führungskräfte)¹, teilautonome Arbeitsgruppen, ERACT-Gruppen sowie bald auch "Gruppen des technischen Fortschritts" oder Qualitätszirkel² sollten nicht nur den Partizipationsforderungen der Arbeitenden gerecht werden und zur Befriedung der Unternehmen führen, sondern gleichzeitig garantieren, daß das Personal in erhöhtem Maße "produktiv" wurde und den Erfordernissen der betrieblichen Modernisierungsstrategie (Rationalisierungsmaßnahmen, technologischen Umstellungen ...) Rechnung trug.

1 Im Rahmen der zielorientierten Unternehmensführung legen die Arbeitenden jeder Abteilung (zu Beginn einer genauer zu definierenden Periode) zusammen mit den Führungskräften des Unternehmens eine bestimmte Anzahl von produktionsmäßig oder finanziell quantifizierbaren Zielen (Produktionsvolumen bzw. Sollergebnisse) fest. Danach sind die einzelnen Abteilungen frei in der Wahl ihrer Mittel zur Erreichung der Ziele. Mit einer solchen Innovation wollte man vor allem den Cadres entgegenkommen, die sich im zunehmenden Maße als "Opfer einer traditionellen und unflexiblen Hierarchie" betrachteten und um ihren innerbetrieblichen Status fürchteten (Bachy 1981, 255).

2 Qualitätszirkel und "groupes de progrès" (der Name variiert von Betrieb zu Betrieb: sie können z.B. auch "groupes de recherche et d'étude de problème" oder "équipes de progrès" heißen) haben im Grunde genommen sehr ähnliche Zielsetzungen: sie analysieren und lösen (auf freiwilliger Basis) vornehmlich Probleme, die mit Produktivität, Produktqualität sowie mit Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Erstere beschränken sich dabei auf die Arbeitseinheit; letztere sind nicht festgelegt und können auf allen betrieblichen Ebenen intervenieren. Der wesentliche Unterschied liegt also in der Funktionsweise: die Qualitätszirkel kommen regelmäßig unter der Leitung des direkten Vorgesetzten zusammen (zumeist wöchentlich) und versammeln die Arbeitenden einer einzigen Arbeitseinheit; die Fortschrittsgruppen hingegen treffen sich eher ad hoc aus einem konkreten Anlaß und bestehen aus Arbeitenden verschiedener Abteilungen.

Mit solchen Neuerungen¹ redeten die Unternehmer zwar einem "sozialen Konsens", aber zumeist keiner "Sozialpartnerschaft" das Wort, die den Gewerkschaften die betriebliche Integration erleichtern sollte. Im Gegenteil. Die Segmentierung in Arbeitsgruppen zielte auch darauf ab, die Forderungen des Personals zu fragmentieren und damit die Gewerkschaften vor unlösbare Orientierungs- und Organisationsprobleme zu stellen! In einer Zeit, da die beiden größten Konföderationen, CGT und CFTD, das 'Gemeinsame Regierungsprogramm' der Linksparteien mit seinen "Struktur"-Reformen offen unterstützten, galten die Gewerkschaften mehr denn je als unternehmensfeindliche "politische" Institutionen, die zu neutralisieren waren.

Angeichts des anhaltenden Widerstands seiner Basis gegen jede vertragliche Vereinbarung der betrieblichen Sozialpolitik und der sich im Verlaufe der Krise verschärfenden sozialen und politischen Gegensätze, sah sich der CNPF zu einer Kurskorrektur gezwungen. Auf seiner Generalversammlung im Dezember 1979 brach er offiziell mit Ideologie und Strategie des Reform-

¹ Neben den genannten Gruppen besteht in den französischen Unternehmen aber noch eine Vielzahl anderer Partizipationsstrukturen (vgl. Bué 1985, 12ff). Den Mitsprachegruppen von heute am ähnlichsten waren bzw. sind zum Teil immer noch die seit 1970 vor allem von Mitgliedern der Organisation ENTREPRISE ET PROGRES eingeführten "réunions d'échange". Es handelt sich hierbei bereits um Belegschaftsversammlungen am Arbeitsplatz, bei denen, unter Leitung des direkten Vorgesetzten, Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsprogramms auf Werkstattebene, aber auch Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung oder personelle Veränderungen (Arbeitsplatzwechsel, Postenumwandlungen...) diskutiert werden. Wie die GED arbeiten diese Gruppen konkrete Vorschläge zur Humanisierung des Arbeitslebens bzw. zu einer effizienteren Gestaltung des Arbeitsprozesses aus, die, falls sie nicht in den Kompetenzbereich des Vorgesetzten fallen, an das Management bzw. den Patron weitergereicht werden und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen nach sich ziehen. Die Versammlungen sollen nicht zuletzt eine größere Transparenz des innerbetrieblichen Informationsflusses gewährleisten: die Belegschaften werden regelmäßig über die gesamtbetrieblichen Entwicklungen und Planungen, die Direktion über Funktionsmängel der einzelnen Arbeitseinheiten auf dem laufenden gehalten.

kongresses von 1973 - unter Verweis nicht zuletzt auf die partnerschaftlichen Regelungen abholde, konfliktorientierte, gewerkschaftliche Praxis von CGT und CFDT (die zudem, mit ihrer Verweigerung des nationalen Rahmenabkommens von 1975 über die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verstehen gegeben hatten, daß arbeitspolitische Maßnahmen in ihren Augen nur in Verbindung mit wirtschaftlichen "Struktur"-Reformen Wirkung zeitigen konnten)¹. "Man hat nun begriffen", hieß es in einer Erklärung des CNPF-Vize Yvon Chotard, "daß man auf die alten Utopien verzichten und zugeben muß, daß es unmöglich ist, sich mit den Gewerkschaften zu einigen". (zit. nach Bunel/Saglio 1980, 497)

Ein Beschluß, der dem CNPF umso leichter fiel, als nach dem Auseinanderbrechen der "Linksunion" im Herbst 1977 und der neuerlichen Wahniederlage von Sozialisten und Kommunisten im Frühjahr 1978 die Streikfreudigkeit nachzulassen und sich bei den Linksgewerkschaften ein Mitgliederschwund abzuzeichnen begann, d.h. deren gesellschaftspolitische Position schwächer denn je war und die Autorität des Patrons nicht mehr ernsthaft durch soziale "Bewegungen" in Frage gestellt wurde. Der CNPF war denn auch darauf bedacht, die Gunst der Stunde zur Verbesserung des seit dem Mai 68 angekratzten Unternehmer-Images zu nutzen: u.a. mit einer öffentlichen Aufklärungskampagne über die "Verbesserung der Lebensbedingungen im Unternehmen" - wie der Titel zweier Publikationen über die sozialpolitischen Initiativen des Patronats in den 70er Jahren lautete (vgl. CNPF 1977, 1980). Der Startschuß zu dieser Kampagne war bereits im Vorfeld der Parlamentswahlen von 1978 gefallen, als der CNPF, wie schon vor den letzten Wahlen (1973), lautstark gegen die "Linksunion" und ihr Regierungsprogramm zu Felde gezogen war

¹ Eine Haltung, die die CFDT aber schon bald korrigieren sollte: nach dem unrühmlichen Ende der "Linksunion" war sie 1977/78 auf eine "Resyndikalisierung", d.h. eine Entpolitisierung der gewerkschaftlichen Aktion bedacht und hielt nun auch eine "Strategie" zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ein prioritäres gewerkschaftliches Anliegen (vgl. S.224ff)

und um Solidarität mit der durch Nationalisierungs-, Planungs- und Demokratisierungsmaßnahmen bedrohten Privatwirtschaft geworben hatte. Während der "Assises des entreprises" im Oktober 1977 in Paris wurden die Unternehmer aufgefordert, sich mehr denn je durch soziale Innovationen zu profilieren¹ und damit Forderungen nach "strukturellen" Eingriffen in die nationale Wirtschaft (in den Augen der Arbeitenden) gegenstandslos zu machen.

Eingedenk der Tatsache, daß die arbeitspolitischen Neuerungen fast durchweg auf Initiativen einzelner Patrons oder (da es sich hier zumeist um Großunternehmen handelte) der Direktion zurückgingen, gab nun auch der CNPF offen zu, daß die Arbeitsbedingungen sich ideal für die Durchsetzung einer Sozialpolitik eigneten, bei der die Betriebe nicht länger auf die Hilfe der Gewerkschaften angewiesen waren:

"Unser privilegierter Gesprächspartner ist das Personal selbst. Wir müssen so lange wie möglich das Dazwischentreten von Gewerkschaftsvertretern und gewerkschaftlich organisierten Mandatsträgern verhindern. Unsere Botschaft muß zugleich den Bedürfnissen des Adressaten wie denen des Unternehmens entsprechen; folglich wird im Hinblick auf die vielfältigen persönlichen Bedürfnisse des Lohnabhängigen eine Diversifizierung der betrieblichen Strukturen immer nötiger.(...) Die Entwicklung zu einer gewissen Individualisierung der Sozialpolitik ist zugleich unabdingbar und wünschenswert".
(CNPF-Präsident François Ceyrac,² zit. nach Bunel/Saglio 1980, 497)³

-
- 1 Von einer wirklich innovatorischen "Strömung" (Landier) kann also erst seit Ende der 70er Jahre gesprochen werden. Zu den neueren patronalen Innovationspolitiken vgl. vor allem Dubois/Durand 1983;
 - 2 F. Ceyrac wurde im Dezember 1981 durch Yvon Gattaz als CNPF-Vorsitzender abgelöst.
 - 3 Im Unternehmerlager zögerte man zudem nicht, sich die Lücken der Sozialgesetzgebung, die z.B. aktiven Gewerkschaftern nur einen unzureichenden Schutz bot, zunutze zu machen und direkt gegen Arbeitnehmervertreter vorzugehen: In den Jahren vor 1981 wurden - wie Jean Paul Bachy (1981, 252) angibt - im französischen Arbeitsministerium jährlich an die 4000 Entlassungen registriert!
Zu den arbeitsrechtlichen Demarchen der Unternehmer siehe Aliprantis (1981).

Mit anderen Worten, die Unternehmer neigten 1981, als die Linke die Regierungsverantwortung übernahm, mehr denn je dazu, die Gewerkschaften und die von ihnen kontrollierten betrieblichen Institutionen über eine "Individualisierung" der innerbetrieblichen Beziehungen (sie kam nicht nur in partizipativen Betriebsführungsstilen, sondern auch in der Flexibilisierung der Arbeitszeit oder in einer individuelleren Ausgestaltung der Löhne und Gehälter zum Ausdruck!) in den Augen der Belegschaften zu einer 'quantité négligeable' werden zu lassen und, wenn möglich, überflüssig zu machen.

In solch "neo-paternalistischen" Strategien wurden sie auf die überbetriebliche Ebene verwiesen, wo es allerdings, wie die rückläufige Zahl der Vertragsabschlüsse belegt, seit Beginn der Wirtschaftskrise immer weniger zu verhandeln gab.

Die soziale "Offensive" von Staat und Unternehmern brachte den Arbeitenden und ihren Interessenvertretungsorganen also letztlich weder (gesetzlich) garantierte Mitspracherechte bei wirtschafts- und personalpolitischen Entscheidungen, noch trug sie dazu bei, die Inkohärenzen des französischen Tarifvertragsystems zu korrigieren. Der Patron konnte die "kollektive Organisationsmacht" der Arbeitnehmer wie gehabt unterlaufen oder gar ignorieren. Angesichts ihrer strategischen Kurskorrektur konnte es deshalb nicht überraschen, daß die Unternehmerverbände 1981/82 lautstarken Protest gegen eine staatlich verordnete Reform der industriellen Beziehungen erhoben.

B. Die patronale Offensive gegen die Auroux-Gesetze (die Detailkritik)

Die bereits unter den bürgerlichen Regierungen der V. Republik manifeste Allergie vieler Unternehmer gegenüber gesetzlichen Initiativen auf dem Feld der Arbeitspolitik mußte unter einer Regierung, die bei der Überwindung der Krise zudem auf Nationalisierungen und eine verstärkte ökonomische Intervention des

Staates setzte, in offene politische Opposition umschlagen. Denn die Arbeitgeber waren, wie gesagt, schon vor 1981, als sie das 'Gemeinsame Regierungsprogramm' bekämpfte und damit erstmals nach dem 2. Weltkrieg ihre Zurückhaltung in innenpolitischen Angelegenheiten aufgegeben hatten,¹ gegen die geplanten Strukturreformen und Demokratisierungsmaßnahmen der Linken Sturm gelaufen.

Ende 1981 begann der CNPF, die Regierung Mauroy mit einer öffentlichen Kampagne gegen ihre wirtschaftspolitischen Optionen unter Druck zu setzen: er kritisierte die Kosten ihres Nationalisierungsprogramms, beklagte die zunehmenden sozialen Lasten für die Unternehmen, bestand auf der Liberalisierung der Preise sowie auf "Flexibilisierungs"-Maßnahmen und weigerte sich vor allem die sozialen Reformen mitzutragen. Spektakulärer Höhepunkt seiner Offensive war im Dezember 1982 das Zusammentreffen der "Generalstände des Unternehmens" in Villepinte, für das 15 000 Patrons und Betriebsleiter mobilisiert wurden; womit der CNPF, wie nie zuvor, seine innerverbandliche Kohäsion und kollektive Aktionsfähigkeit demonstrieren konnte. Die Kampagne trug nicht nur zu einer weiteren Verbesserung des Unternehmer-Images in der französischen Öffentlichkeit

1 Die Zurückhaltung der Unternehmerverbände hing zunächst damit zusammen, daß große Teile des Patronats, aufgrund ihrer Kollaboration mit den Deutschen während des II. Weltkriegs, politisch kompromittiert waren. Langfristig entscheidender für ihre politische Abstinenz war jedoch, daß Frankreich seit Beginn des Kalten Krieges (also infolge der Spaltung der Linken) fast ausnahmslos von konservativen Parteien regiert wurde und die Unternehmen aufgrund eines direkten Zugangs ihrer Repräsentanten zu den Schaltstellen der Macht nicht öffentlich zu intervenieren brauchten. Unter der V. Republik konnten sie gar im zunehmenden Maße Vertreter im Staatsapparat selbst platzieren.

bei (vgl. Morville 1985, 43), sondern zeigte letztlich auch Wirkung im Regierungslager.

Die sich seit Juni 1982, mit den ersten Austeritätsmaßnahmen abzeichnende Wende in der Konkunktur- und Industriepolitik signalisierte, daß die Linksregierung auf eine "Regeneration der Verwertungsbedingungen" (Leggewie) auf dem privaten Sektor angewiesen war: mehr und mehr tendierte sie deshalb von Subventionsleistungen mit hohem administrativem Aufwand und Beschäftigungszielen zur Reliberalisierung der Kredit- und Preispolitik sowie zu Kosten- und Steuerentlastungen. Nachdem der "plan de rigueur" vom März 1983 die eigene Krisenbewältigungsstrategie bestätigt hatte, also feststand, daß die Reformphase beendet war und die Regierung, anstatt sich weiter an neo-keynesianischen Rezepten zu orientieren, im zunehmenden Maße auf eine marktbestimmte Anpassung der französischen Wirtschaft Wert legte, sah das Patronat keinen Anlaß mehr, seine Offensive gegen die "Optionen" der Sozialisten fortzusetzen. Die Kritik galt fortan weniger den Zielsetzungen als den Mitteln der Regierungspolitik. Vor allem aber signalisierte die CNPF-Spitze Gesprächsbereitschaft und war in den nächsten Monaten und Jahren um eine verstärkte Konzertation bei der Bekämpfung der Krise bemüht. Ihr Rezept war nicht neu: jede Verbesserung der Arbeitsmarktsituation, also der sozialen Lage der Lohnabhängigen, setzte in ihren Augen zunächst die finanzielle Gesundung der Unternehmen voraus, d.h. machte u.a. einen flexibleren Einsatz der Arbeitskraft und eine stärkere "Individualisierung" von Arbeitsbeziehungen und Lohnpolitik unumgänglich! Mit anderen Worten, der CNPF wich keinen Deut von der Linie ab, die er seit seiner strategischen Kurskorrektur in den Jahren 1977 - 1980 verfolgte. Von daher war es nur allzu konsequent, daß er auch gegen die 'Lois Auroux' Front machte: indem er auf ihre begrenzte Anwendung hinarbeitete und frühzeitig Überlegungen anstellte, wie die Unternehmen das Reform-"Angebot" im Eigeninteresse nutzen konnten.

Obwohl von vornherein feststand, daß die Auroux-Gesetze die Leitungs- und Entscheidungskompetenzen des Patrons nicht antasteten und den Gewerkschaften - entgegen früheren Verlautbarungen

der Linken - weder Vetorechte bei Entlassungen noch die Abhaltung von Informationsveranstaltungen zu aktuellen (politischen) Fragen im Betrieb zugestehen würden, liefen die "neuen Arbeiterrechte", wie gesagt, für die Unternehmerverbände auf eine Infragestellung der privatwirtschaftlichen Ordnung hinaus. Die im Rapport Auroux enthaltene Ankündigung, die Reform werde "einem wirklichen Bruch mit dem bisherigen Modell ... der industriellen Beziehungen in unserem Lande Vorschub leisten", wurde also wörtlich genommen (vgl. Chotard 1982a, 259f).

Nachdem die Jahreshauptversammlung des CNPF den Rapport Auroux noch im Dezember 1981 verworfen hatte, starteten die Unternehmerverbände im Frühjahr 1982, als die Parlamentsdebatte über die Gesetzesvorhaben begann, eine öffentliche Kampagne gegen die Reform, die von den konservativen Parteien (vgl. BRAEC 1982, 34ff) sowie nicht zuletzt von der Rechtspresse mitgetragen wurde. Der FIGARO zum Beispiel wartete mit äußerst bezeichnenden Schlagzeilen auf: "Die Diktatur der Gewerkschaften" (26. März), "Alle Macht für die Gewerkschaften" (30. März), "Das Auroux-Gesetz: eine 'demokratische' Säuberungsaktion" (12. Mai 1982). Seitens des Patronats gab man sich nicht minder polemisch: die Verbandsvertreter der kleineren und mittleren Unternehmen sahen die "Sowjetisierung" der Betriebe kommen; der CNPF befürchtete, die Unternehmen könnten sich bei einer Institutionalisierung von Mitsprachegruppen "Instanzen des systematischen Protests" oder "anarchische Zustände" (forums anarchiques) einhandeln (CNPF 1983a, 17).

Bezieht man nun die prinzipiellen Einwände des Patronats gegen die "neuen Arbeiterrechte" konkreter auf die einzelnen Gesetzesvorhaben selbst, so zeigt sich, daß es die Reform aus ähnlichen Gründen ablehnte wie vorher die arbeitspolitischen Initiativen der bürgerlichen Regierungen.¹

¹ Zur Einzelkritik an den "Lois Auroux" siehe vor allem BRAEC 1982 (25ff), Assemblée Nationale 1982 (9ff, 41ff, 45ff), die Stellungnahmen von Chotard (vgl. Anmerkung auf S. 125), Brunet 1982 (261ff). Speziell zur Arbeitermitsprache vgl. weiterhin

Eine Verrechtlichung der patronalen Disziplinargewalt in Form einer kodifizierten Betriebsordnung (Gesetz vom 4. August 1982), sowie die "Verordnung" von regelmäßigen Tarifverhandlungen (Gesetz vom 13. November 1982) wurden, wie gesagt, als Eingriffe in die unternehmerischen Eigentumsrechte, mithin als Einschränkung von Kompetenzen und Handlungsfreiheit des Arbeitgebers angesehen. Insbesondere die kleinen und mittleren Unternehmer rechneten mit "Reglementierungen" und "Kontrollen" durch die staatliche Gewerbeaufsicht und die Arbeitsschiedsgerichte:

"Wer die Rechte und Befugnisse des Unternehmers in Frage stellt und ihn einer Vielzahl von gesetzlichen Regelungen und Kontrollen unterwirft, der verkennt die Motive, die ihn dazu bewegen, ein Unternehmen aufzubauen; der hindert ihn an der Erfüllung seiner Aufgabe und macht jede Aussicht auf schöpferische Arbeit zunichte" (Jean Brunet, zit. nach Assemblée Nationale 1982, 41)

Unannehmbar waren für die Unternehmerverbände vor allem auch jährliche Verhandlungspflichten über Effektivlöhne, Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation. Wenn sie globale Tarifabschlüsse auf höherer Ebene jeder betrieblichen Regelung vorzogen, so nicht nur, um jede Stärkung der Gewerkschaften im Unternehmen zu verhindern, sondern auch um die Kohärenz ihrer Branchenverbände zu gewährleisten (die sich u.a. durch Verhandlungen legitimieren). Gewiß, diese waren ebenfalls zu Verhandlungen verpflichtet, aber dieses "Privileg" mußten sie nun mit den Betriebssektionen teilen. Bei einer Verkoppelung von Verhandlungen auf höchster/höherer und Unternehmensebene riskierte man aus Sicht des Patronats regelrechte 'Verhandlungskaskaden' von

ANACT 1983 (15ff), LA SEMAINE SOCIALE 1983 (VII ff), Ministère du Travail 1985 (54ff).

Ursprünglich wollte die CNPF-Spitze eine detaillierte Analyse des "Rapport Auroux" erst nach Konsultation ihrer 80 Berufsverbände und 150 regionalen Gliederungen vorlegen. Das konkrete Ergebnis dieses Referendums aber wurde nie bekanntgegeben. Nach der Verabschiedung der "Lois Auroux" war sie vor allem darum bemüht, den Unternehmern praktische Anleitungen für die "Umsetzung" der Reformgesetze zu geben; vgl. CNPF 1983.

der nationalen auf die Branchen- bzw. Sektoren- und Betriebs-ebene, die die Effektivlöhne nach oben treiben mußten (vgl. u.a. Chotard 1982, 548ff).

Eine Institutionalisierung von Verhandlungen aber gefährdete nicht zuletzt auch die unternehmenseigene Politik der "sozialen Innovation" (Gattaz). Der CNPF wehrte sich dagegen, daß die betriebliche Realität, um die "Lois Auroux" zu rechtfertigen, mit permanenten Konflikten gleichgesetzt und damit übersehen wurde, daß zahlreiche Unternehmensleitungen ein erfolgreiches soziales Management betrieben. Er verwies auf den vielerorts funktionierenden "permanenten Dialog mit dem Personal", bei dem die untere und mittlere Hierarchie höchst effizient ihre Mittlerfunktion wahrnahm und die Arbeitenden selbst Verantwortungsbeußtsein und innovative Fähigkeiten unter Beweis stellten (vgl. Chotard 1982, 548ff; CNPF 1983a, 15f). Von daher protestierte man auch gegen eine "Dekretierung" von Mitsprachegruppen. Die Entscheidung über Form und Inhalt der Belegschaftspartizipation war aus patronaler Sicht Sache der Unternehmen und stand in kleineren Betrieben überhaupt nicht zur Diskussion:

"In den kleinen und mittleren Industrieunternehmen kennt der Betriebsleiter jeden Lohnabhängigen persönlich. Das Recht auf Mitsprache ist hier bereits seit mehreren Jahrzehnten anerkannt."
(J. Deuil, zit. nach Assemblée Nationale 1982, 45)

Mit anderen Worten, die Unternehmer sahen sich (nicht zuletzt durch die Erweiterung der Kompetenzen der repräsentativen Institutionen) "Zwänge" auferlegt, die einer "Bürokratisierung" des Arbeitslebens Vorschub leisteten. Wenn sie von der Reform keine Verbesserung, sondern im Gegenteil eine Beeinträchtigung der betrieblichen Effizienz erwarteten, so natürlich vor allem deshalb, weil sie Konzessionen an die Gewerkschaften enthielt und sich damit die Gefahr einer "Politisierung" der Betriebe abzeichnete.

Damit brachten die Unternehmervverbände ein zweites "traditionelles" Anliegen vor. Sie wandten sich - sieht man einmal von minoritären "modernistischen" Organisationen wie dem CJDE ab - unisono gegen

eine Aufwertung der Gewerkschaften. (Vgl. Gesetz vom 28. Oktober und 23. Dezember 1982). Sie waren damit zunächst gegen die Stärkung der "section syndicale": durch den Wegfall der bisherigen restriktiven Bestimmungen für die Bildung einer Betriebsgruppe und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Gewerkschaftsdelegierten (höhere Freistellungsdeputate, erweiterte Kündigungsschutzbestimmungen...). Erst recht mißfiel ihnen der Ausbau der gewerkschaftlichen Verhandlungs- und Kontrollrechte: letzteres wurde gewährleistet durch die Erweiterung der Informations- und Konsultationsbefugnisse der (häufig gewerkschaftlich kontrollierten) Betriebsausschüsse in Wirtschaftsfragen sowie die Hinzuziehung betriebsexterner (möglicherweise von den Gewerkschaften vorgeschlagener) Sachverständiger bei der Beratung der Ausschüsse. Man erinnerte wie gehabt an die "unternehmensfeindliche" Ideologie von CGT und CFTD sowie den ausgeprägt "politischen" Charakter ihrer gewerkschaftlichen Aktion:

"Die Gewerkschaften...bekennen sich zu politischen Zielsetzungen, die so gut wie nichts gemein haben mit den Finalitäten des Unternehmers und der Lohnabhängigen. Sollten sie aber eines Tages den Krisenbedingungen Rechnung tragen und wie die japanischen, bundesdeutschen oder amerikanischen Gewerkschaften eine Lohnpause akzeptieren, könnte man auch die französischen Gewerkschaften als erwachsene und als verantwortungsbewußte Partner betrachten. Doch eine solche Entwicklung zeichnet sich heute noch nicht ab...Wie also ist im Unternehmen eine Zusammenarbeit ohne ideologische Grabenkämpfe möglich, wenn die Partner völlig unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen?...Wenn sich, wie in der Bundesrepublik, Gewerkschaften und Patronat auf eine gemeinsame Finalität des Unternehmens einigen, sind natürlich keine Schwierigkeiten zu erwarten. Aber da nun einmal in Frankreich zwei marxistische Gewerkschaften das Sagen haben, können sie die Gesetze in einem Sinne anwenden, der nicht der Prosperität, sondern dem Ruin des Unternehmens förderlich ist."
(Jean Brunet a.a.O., S. 41f)

Auch wenn die Gewerkschaften nicht immer so radikal in Frage gestellt wurden wie hier vom CGPME¹, so war man sich im Unter-

1 Zumindest bei ihrer Anhörung im Parlament negierten die Vertreter von CNPF und SNPMI nicht die Notwendigkeit einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb; vgl. Assemblée Nationale 1982, 9ff, 45ff.

nehmerlager doch weitgehend einig, daß jede Erweiterung ihres Einflusses im Betrieb zwangsläufig die Position der Mehrheitsgewerkschaften CGT und CFDT, mithin der Bünde mit konfliktueller Strategie, verbessern und die der (durch das bisherige Tarifvertragssystem geschützten) minoritären, d.h. dialogbereiten oder

sozialpartnerschaftlich orientierten Organisationen schwächen mußte.¹ Mit anderen Worten, bei einer Verstetigung und Verallgemeinerung der Tarifbeziehungen sah man die Unternehmen mit "permanenten Konflikten" konfrontiert.

Wenn die Unternehmerverbände den Gewerkschaftspluralismus verteidigten und das etablierte, jedem (von der Linksregierung) reformierten Interessenvertretungssystem vorzogen, so hielten gleichwohl auch sie eine Revision dieses Systems für nötig: ihre Kritik der Auroux-Reform war gleichzeitig ein Plädoyer für die eigene Strategie einer "Individualisierung" der innerbetrieblichen Beziehungen! "Die repräsentativen gewerkschaftlichen Institutionen", forderte bezeichnenderweise der SNPMI, "dürfen die individuelle Interessenartikulation im Betrieb nicht bremsen" (G. Deuil a.a.O., S. 46). Damit redete er nicht nur möglichst direkten Beziehungen zwischen Patron und Personal in den PME das Wort, sondern stellte - unter Hinweis auf die Spezifik der Arbeitssituation in kleineren und mittleren Unternehmen, der das Reformvorhaben der Linksregierung so gut wie nicht Rechnung trage - geradezu das Prinzip gewerkschaftlicher "Repräsentativität" in Frage:

"In kleineren und mittleren Unternehmen bedeutet gewerkschaftliche Repräsentativität aufgrund völlig anderer zwischenmenschlicher Beziehungen nicht das gleiche wie in Großunternehmen... Es gibt Gewerkschaften, die sind stärker politisiert als andere." (G. Deuil a.a.O.)

1 Eine Befürchtung, die nicht zuletzt auf eine tarifvertragliche Neuerung zurückzuführen war: laut Auroux-Gesetz vom 13. November 1982 kann (können) die Mehrheitsgewerkschaft(en) gegen Verträge, die nur von einer (extrem) minoritären Gewerkschaftssektion gebilligt werden, ein Veto einlegen, also wenig repräsentative und in der Praxis wenig respektierte Vertragsabschlüsse verhindern.

(Vgl. dazu u.a. Koltay 1985, 179f sowie unsere Ausführungen in Kapitel 3.2.2.

Die Logik des Ganzen lag auf der Hand: man wandte sich gegen das "Monopol" der großen, auf nationaler Ebene als "repräsentativ" anerkannten, aber in kleinen Unternehmen oft nur schwach vertretenen Syndikate bei der Kandidatenaufstellung für die Wahlen der Belegschaftsdelegierten sowie gegebenenfalls der Betriebsausschüsse und optierte für "freie" Kandidaturen bei Personalwahlen. Zur Begründung dieses (übrigens keineswegs neuen!) Anliegen verwiesen die PME-Vertreter auf den immer geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Frankreich. Angesichts der Legitimationskrise der führenden Konföderationen bestritten sie dem Syndikalismus mehr denn je das Recht auf einen Repräsentativitäts- oder gar Exklusivanspruch bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen!

Eben aus diesem Grunde, sollte man meinen, würde der CNPF die Einführung von Mitsprachegruppen in größeren Unternehmen, wo keine dauerhaften direkten Beziehungen zwischen Belegschaften und Direktion möglich waren und die Gewerkschaften in der Regel über eine relativ starke Basis verfügten, begrüßen: bot ein Recht auf "individuellen Ausdruck" am Arbeitsplatz der Unternehmensleitung nicht eine (zusätzliche) Gelegenheit, Arbeitspolitik an den Gewerkschaften vorbei durchzusetzen? Nun, beim CNPF akzeptierte man zwar die "Motive", die dem Gesetz vom 4. August 1982 zugrundelagen, nicht aber die "Disposition, da sie das Recht auf individuelle Mitsprache zu einer Angelegenheit der Gewerkschaftssektionen werden läßt"!(Y. Chotard am 31. März 1982, zit. nach Assemblée Nationale 1982, a.a.O. S. 9). Wie in den Reihen der CGPME und des SNPMI nahm man beim GNEF daran Anstoß, daß die Mitsprache "kollektiv" wahrgenommen werden sollte. Damit war in den Augen der Unternehmerverbände die Mediatisierung der GED durch gewerkschaftliche Funktionsträger und die "Politisierung" des Dialogs zwischen Management und Belegschaften vorprogrammiert!

Bedarf es noch eines weiteren Beweises, daß die Unternehmerverbände an einer innerbetrieblichen Konsensbildung mittels gewerkschaftlicher Stabilisierung nicht interessiert waren und sie damit das ihnen von der Linksregierung unterbreitete Angebot einer tripartistischen Kooperation bei der Neugestaltung

der industriellen Beziehungen ausschlugen, so lieferten sie ihn mit ihren "Empfehlungen zur Anwendung der Auroux-Gesetze", wie der Titel einer Broschüre lautete, die im April 1983 allen Mitgliedern des CNPF zuging (vgl. CNPF 1983). Empfehlungen, die im übrigen auch der Öffentlichkeit nicht vorenthalten wurden. Yvon Chotard umriß am 11. Mai in einem Interview mit der Pariser Tageszeitung LE MATIN die Gegenstrategie des CNPF:

"Wir betrachten die Auroux-Gesetze als eine Herausforderung. Am besten begegnen wir ihr mit einer Intensivierung unserer Politik der sozialen Innovationen (und) beweisen, daß sich soziale Fortschritte noch auf anderem Wege als nur über die Auroux-Gesetze durchsetzen lassen. Da wir Pragmatiker sind, werden wir bei der Anwendung der Gesetze dafür Sorge tragen, daß unsere Initiativen ihren Nachteilen entgegenwirken."

Mit anderen Worten, der CNPF empfahl den Unternehmen, sich bei der Suche nach betriebsadäquaten, "flexiblen" Formen der Arbeitsorganisation weder durch die Gesetze der Linksregierung noch frühere arbeitsrechtliche Regelungen blockieren zu lassen und die "Individualisierung" der Arbeitsbeziehungen zu forcieren. Es war also z.B. nicht damit zu rechnen, daß von den Unternehmen Impulse zur Wiederbelebung der Tarifpolitik ausgingen. Der CNPF erinnerte daran, daß sie nur zur Aufnahme von Verhandlungen, nicht aber zum Vertragsabschluß verpflichtet waren. Das hieß, den Gewerkschaften sollte keine Gelegenheit gegeben werden, sich durch verhandlungspolitische Erfolge zu profilieren und damit nachhaltig die Funktionsfähigkeit des betrieblichen Interessenvertretungssystems zu demonstrieren. Dennoch, so sehr den Unternehmern auch an einer Umgehung und Unterlaufung der "Lois Auroux" gelegen sein mochte, sie konnten nicht ausschließen, daß die Reform den Beifall des Personals fand, also möglicherweise Bewegung in das Betriebsleben brachte, die es zu kontrollieren und im Eigeninteresse zu steuern galt. Da keiner Neuerung so viel Brisanz zugeschrieben wurde wie der Institutionalisierung von Mitsprachegruppen, lag es auf der Hand, daß der CNPF seine Mitglieder besonders eindringlich auf die Gefahren dieses neuen Arbeiterrechtes hinwies und sie mit konkreten "Empfehlungen" auf die Verhandlung der praktischen

Umsetzungsmodalitäten des "droit d'expression" vorbereitete (vgl. zum folgenden auch LA SEMAINE SOCIALE Nr. 163 vom 16. Mai 1983, S. VII ff).

C. Die "Empfehlungen" des CNPF für die praktische Umsetzung des Mitspracherechtes

Der CNPF riet den Unternehmern, sich bei den Verhandlungen strikt an den Wortlaut des Gesetzes vom 4. August 1982 zu halten, also unter gewerkschaftlichem Druck keine extensive Auslegung des Textes zuzulassen, wie sie in seinen Augen der vom Arbeitsminister nachgeschobene Zirkular vom 19. November 1982 (Anhang S. 616 ff.) nachträglich empfahl. Aus seiner Sicht bestand das Gesetz dem Personal lediglich das Recht zu, die Probleme seiner unmittelbaren Arbeitssituation zu diskutieren und der Direktion Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation auf Werkstatt- und Büroebeane zu unterbreiten. Die GED waren seiner Ansicht nach also nicht befugt, Produktionsziele, Produktionsablauf und Betriebsführung zu erörtern, geschweige denn Hierarchie und Leitung Entscheidungskompetenzen zu bestreiten. Man betrachtete die Gruppen nur als "natürliche", den Bedürfnissen des Personals verstärkt Rechnung tragende "Ergänzung" zu bereits bestehenden "Konzertierungs"-Strukturen (Gruppen des technischen Fortschritts, Qualitätszirkel ...).

Ein gezielter Einsatz der Mitsprachegruppen für betriebspolitische Zwecke aber setzte voraus, daß sie jeglicher gewerkschaftlichen Kontrolle und "Bevormundung" entzogen wurden:

"Die Pflicht zur Aufnahme von Verhandlungen mit den Gewerkschaftsorganisationen sowie später zur regelmäßigen Information der repräsentativen Institutionen (über die Ergebnisse der Gruppen-Sitzungen und die Antworten des Unternehmensleiters auf ihre Verbesserungsvorschläge, O.S.) kann keinesfalls bedeuten, daß die Arbeitermitsprache unter der Vormundschaft der Gewerkschaften steht."
(CNPF, zit. nach LA SEMAINE SOCIALE vom 16. Mai 1983, S. XIX)

Gewerkschaftsdelegierten und gewählten Personalvertretern wurde zwar nicht das Recht abgesprochen, als "Lohnabhängige" an den Gruppensitzungen ihrer Arbeitseinheiten teilzunehmen, aber es sollte verhindert werden, daß sie während der Versammlungen als Mandatsträger auftraten und die GED für ihre Forderungspolitik einspannten.

Der privilegierte "Gesprächspartner" für das Personal sollte vielmehr die untere und mittlere Betriebshierarchie (nach Möglichkeit der direkte Vorgesetzte) sein. Der CNPF empfahl deshalb, daß die Unternehmen schon bei der Aushandlung der Modalitäten der Mitsprachepraxis darauf beharrten, daß Meistern und Cadres die Organisation und Betreuung der Mitsprachegruppen übertragen wurden. Ein Schachzug, der sich für die Unternehmen in doppelter Hinsicht auszahlen sollte:

- Zum einen gedachte man damit jeder Zweckentfremdung der GED durch die Gewerkschaften oder die von ihnen kontrollierten Personalvertreter vorzubeugen, also betriebsadäquate Mitspracheformen bzw. einen mit den Zielsetzungen der Unternehmen übereinstimmenden Verlauf des Experiments garantieren zu können.
- Zum anderen glaubte man dem Führungspersonal entgegenzukommen, speziell jenen Cadres-Kategorien, die infolge innerbetrieblicher Umstrukturierungen oder produktionstechnischer Innovationen in letzter Zeit eine "Entwertung" ihrer Funktion hinnehmen mußten, ja, tendenziell überflüssig zu werden drohten, und nun, bei einer Übernahme der Rolle des Animateurs oder Rapporteurs der Mitsprachegruppen, eine ungleich motivierendere Aufgabe als die letzte übernehmen konnten.

Allerdings wurde auch zugegeben, daß das Führungspersonal auf diese neue Rolle vielerorts "nur ungenügend vorbereitet" war und es seitens der Unternehmen schon einiger Anstrengungen bedurfte, um es auf die zu erwartende "kontradiktorische" Diskussion in den GED einzustellen. Zwecks Stärkung seiner "Autorität" hielt man gezielte Schulungsmaßnahmen sowie eine Verbesserung seines Informationsstandes über die betriebspolitischen Ent-

wicklungen und Planungen und, falls nötig, eine Erweiterung seiner Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse für angebracht: Meister und Cadres sollten in die Lage versetzt werden, einen Teil der in den GED zur Sprache gebrachten Probleme "selbst zu lösen oder zumindest sofort zu den Vorschlägen der Gruppen Stellung nehmen zu können." (CNPF, a.a.O., S. XVII).

Mit anderen Worten, nicht allein die Sachkundigkeit der direkten Vorgesetzten, sondern auch die unverzügliche praktische "Umsetzung" der Anregungen der GED entschieden aus CNPF-Sicht darüber, ob das Personal die Animationsfunktion der Betriebshierarchie und damit die von der Unternehmensleitung vorgeschlagene Form der Mitsprache akzeptierte.

Der CNPF wußte sehr wohl, daß das Gesetz vom 4. August der Direktion einen beträchtlichen Handlungsspielraum, mithin auch die Möglichkeit beließ, die Verhandlungen abubrechen, falls die Gewerkschaften sich der patronalen Partizipationsstrategie widersetzen, und die Modalitäten der Mitsprachepaxis wie in Unternehmen unter 200 Beschäftigten (wo bekanntlich kein Verhandlungszwang bestand) alleine festzulegen.

Es war für ihn aber letztlich unerheblich, ob die Unternehmen nur für Mitsprachegruppen oder für die Koexistenz mehrerer sich "ergänzender" Partizipationsorgane optierten (also in diesen Fällen dem Gesetz wenigstens formal Rechnung trugen), oder auch - wie er den kleinen und mittleren Unternehmen empfahl - ganz auf die Einrichtung von Mitsprachegruppen verzichteten und nur die hauseigene Partizipationsstruktur ausbauten. Es kam ihm darauf an, daß die Unternehmen ihre eigene Politik der "sozialen Innovationen" unbeirrt fortsetzten und mit betriebsadäquaten Formen der Arbeitnehmerbeteiligung an der Lösung der anstehenden Probleme die Voraussetzungen dafür schufen, daß ihre produktions- und organisationstechnischen Modernisierungsmaßnahmen von den Belegschaften mitgetragen wurden.

3. Die Identifizierung der Gewerkschaften mit den reformpolitischen Zielsetzungen der Linksregierung und den Auroux-Gesetzen

3.1 Die Reformvorstellungen der Gewerkschaften vor 1981

Mit ihrem Reformprogramm, sollte man meinen, kam die Linksregierung vor allem den Gewerkschaften entgegen. Schon ein Blick in die Statuten und Grundsatzserklärungen der repräsentativen Konföderationen¹ verrät, daß sie trotz zum Teil sehr unterschiedlicher Vorstellungen von Perspektive und Verlauf des gesellschaftlichen Wandels eine Politik des 'sozialen Fortschritts' seit jeher mit emanzipativen Prozessen im Wirtschaftsbereich verknüpfen:

- Der seit 1895 bestehende und bis heute größte französische Gewerkschaftsbund, die CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL² (CGT),

-
- 1 Die nachfolgenden Auszüge aus den Statuten der repräsentativen Gewerkschaftsbünde entnehmen wir Landier 1980 (48, 52, 60f, 65f);
 - 2 Die CGT zählte vor der Regierungsübernahme durch die Linke (nach eigenen Angaben) etwa 1,9 Millionen Mitglieder. Eine Zahl, die wahrscheinlich zu hoch gegriffen ist (vgl. unsere Anmerkung auf S. 51). Zu den Schwierigkeiten exakter Angaben zum Mitgliederbestand der Gewerkschaften und zur "realen" Entwicklung der Konföderationen in den 80er Jahren vgl. LIAISONS SOCIALES 1987/II. Demnach zählte die CGT 1985 (42. Kongreß) nur noch 912 500 Mitglieder (S. 22). Bei den letzten nationalen Wahlen für die Arbeitsschiedsgerichte (conseils de prud'hommes) im Dezember 1987 erhielt sie über 36 % der Stimmen.

Sie verfügt sowohl in der Privatindustrie als auch in nationalisierten Unternehmen sowie im öffentlichen Dienst über den größten Einfluß (Stimmenanteil bei den Betriebsausschuwahlen im Jahre 1986: 27,1 %)

Stark ist die CGT in der Metall-, Bau-, Druck-, Papier- und Montanindustrie, im Schiffbau sowie in den wichtigsten öffentlichen Dienstleistungsbereichen (Energieversorgung,

tritt für "die Beseitigung der kapitalistischen Ausbeutung" ein (Artikel 1). Unter dem Eindruck der Ereignisse des Mai 68. plädierte die CGT zunächst für eine Etappe der 'pölitischen und wirtschaftlichen Demokratie', die die im System des 'staatsmonopolistischen Kapitalismus' verankerte Macht der Großkonzerne bricht: dank vor allem einer 'Sozialisierung' des Banken- und Kreditsektors sowie der Schlüsselindustrien ('antimonopolistische Demokratie').

- Die 1948 von der CGT abgespaltene CGT-FORCE OUVRIERE (FO)¹ kämpft "gegen alle Formen privater oder staatlicher Ausbeutung" und setzt im Hinblick auf die Überwindung der Lohnabhängigkeit auf eine "generelle Demokratisierung der Wirtschaft" (Art. 1)
- Die 1964 aus dem christlichen Gewerkschaftsbund (CFTC) her-

Eisenbahnen, Post...). Insbesondere in den industriellen Ballungszentren 'zu Hause', organisiert sie vor allem die klassischen Industriearbeiter (angelernte Arbeiter, Facharbeiter) und ist, wie gesagt, von daher besonders schwer von Strukturkrisen betroffen.

Zum 'Profil' (Mitgliederentwicklung, Wahlergebnisse, regionale und branchenspezifische Verankerung...), zur Organisationsstruktur, zu Programm, Ideologie und gewerkschaftlicher Aktion der CGT sowie der anderen repräsentativen Konföderationen vgl. zuletzt Mouriaux 1982 (speziell zur CGT) und 1983, Adam 1983, Branciard 1982, Landier 1980 und 1981, LIAISONS SOCIALES 1980 sowie, aus deutscher Sicht, Jäger 1983, Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1985 und 1986.

Zur Geschichte der CGT bzw. der anderen Konföderationen vgl. die neuere Bibliographie von Decouflé 1984 (184ff).

- 1 Die FO veranschlagte ihre Mitgliederzahl Anfang der 80er Jahre auf über eine Million. Skeptiker schätzen, daß die Konföderation nur etwa 600 000 Mitglieder hat (vgl. LIAISONS SOCIALES 1987/II, 88). Bei den letzten nationalen Wahlen (prud'hommes) im Dezember 1987 verbesserte sie ihren Stimmenanteil (um gut 3 %) auf rund 20 %.

Am stärksten vertreten ist sie auf dem öffentlichen Sektor sowie im öffentlichen Dienst (Gesundheitswesen, Post... - neuerdings faßt sie auch in Schulen und Universitäten Fuß) sowie im Dienstleistungsbereich (Banken, Versicherungsgesellschaften...). Ihr Stimmenanteil bei den Betriebsausschuwahlen im Jahre 1986 betrug 14,4 %. Speziell zur Entwicklung der FO vgl. zuletzt Bergounioux 1975 und 1982.

vorgegangene CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)¹ wendet sich gegen "alle Formen des Kapitalismus und Totalitarismus" (Art. 1). Sie fordert gesellschaftliche Strukturen, die die individuelle Persönlichkeitsentfaltung, Chancengleichheit in Ausbildung und Beruf sowie

"eine demokratische Verteilung und Kontrolle der wirtschaftlichen und politischen Macht" garantieren. Auch sie präziserte nach 1968 ihr Transformationskonzept. Unter Hinweis auf die 'autogestionären' Tendenzen der Mai-Kämpfe trat sie, als erste große Organisation der französischen Arbeiterbewegung, für eine auf die "Selbstverwaltung der Produzenten und Bürger" hinauslaufende sozialistische Umgestaltung Frankreichs ein.

- Die 1919 gegründete, in der Tradition des christlichen Syndikalismus stehende CONFEDERATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS (CFTC)² orientiert sich am Ideal einer vom Geist der 'Brüderlichkeit' geprägten Gesellschaft des 'sozialen Friedens', in der die Produktionsbedingungen "die normale

1 Die CFDT gab zur Zeit der Regierungsübernahme durch die Linke rund 1 Million Mitglieder an. Letzter Stand (1985): etwa 830.000 Mitglieder (a.a.O. S. 62).

Bei den Wahlen von 1987 zu den Arbeitsschiedsgerichten behauptete sie mit rund 23 % der Stimmen ihren zweiten Rang hinter der CGT.

Sie hat vor allem in der Metall-, Chemie- und Nahrungsmittel-industrie, im Erziehungs- und Gesundheitswesen, im Bereich des öffentlichen Transports sowie in der Energiewirtschaft starken Zulauf.

Ihr Stimmenanteil bei den Betriebsausschuwahlen im Jahre 1986: 21,2 %.

Speziell zur Entwicklung der CFDT vgl. (neben den zahlreichen Selbstdarstellungen) zuletzt Vignaux 1980, Hamon/Rotman 1984.

2 Die CFTC gab Anfang der 80er Jahre 250.000 und zuletzt (1986) 260.000 Mitglieder an.

Bei den letzten Wahlen für die Arbeitsgerichte verbesserte sie sich auf rund 8 % der Stimmen.

Relativ präsent ist die CFTC vor allem im Bergbau, im Gesundheitswesen sowie z.T. im tertiären Bereich (z.B. bei den Banken).

Bei den Betriebsausschuwahlen kam sie 1986 auf 3,8 %.

Speziell zum christlichen Syndikalismus vgl. die Bibliographie von Decouflé 1984, 188f.

Entwicklung der menschlichen Persönlichkeit gestatten: über die gerechte Befriedigung ihrer materiellen, intellektuellen und sittlichen Bedürfnisse." (Art. 1).

- Die 1944 aus dem ersten französischen Dachverband der 'wirtschaftlichen Führungskräfte' (CGCE)¹ hervorgegangene CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (seit 1981 CONFEDERATION GENERALE FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC)², die 'Standesorganisation' vor allem der mittleren und leitenden Angestellten³, verzichtet im Gegensatz zu den 'Arbeiterzentralen' in ihren Statuten auf eine Prinzipienerklärung zu ihrer historischen Mission. Ihren Selbstdarstellungen ist jedoch

1 Diese CGCE (CONFEDERATION GENERALE DES CADRES DE L'ECONOMIE) war die erste französische Organisation, die den Terminus 'Cadre' im Titel führte (vgl. Granger 1980, 113). Der Begriff kann, wie gesagt, ebenso für die Meister oder Vorarbeiter wie für die leitenden Angestellten (cadres supérieurs) stehen. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden den 'cadres' aber vor allem Techniker, Ingenieure und Vorgesetzte zumindest im Rang eines Abteilungsleiters zugerechnet.

2 Die CGC zählte zu Beginn der 80er Jahre rund 350.000 Mitglieder (ebenfalls eigene Angaben). Letzter Stand (1986): nur noch knapp 241.000 Mitglieder. Bei den Wahlen für die Arbeitsschiedsgerichte erhielt sie nur noch rund 6,5 %, bei den Betriebsausschuwahlen (1986) 7,5 % der Stimmen. Besonders präsent ist sie vor allem in der Chemie- und Metallindustrie sowie in der Energiewirtschaft.

Zum Syndikalismus der 'Cadres' und speziell zur CGC vgl. Boyer 1960, Maurice 1967, Mongarny 1972 sowie zuletzt Groux 1983 und 1986 und Mouriaux 1984 (Bibliographie).

3 Mit der Bezeichnung 'Standesorganisation' heben wir die berufsspezifische Eingrenzung hervor, die die CGC vornimmt, wenn sie sich ausschließlich an Angestellte mit Leitungs- und Aufsichtsfunktionen, an Techniker, Ingenieure und andere Gruppen der wissenschaftlich-technischen Intelligenz wendet.

Gemessen an diesem Kriterium besteht in Frankreich noch eine zweite nationale 'Standesorganisation', die im Unterschied zur CGC im privatwirtschaftlichen Bereich aber keine

zu entnehmen, daß auch sie auf gesellschaftliche Veränderungen aus ist: Sie bekennt sich, heute wie gestern, zu einem "reformistischen Syndikalismus, der auf Evolutionen, aber keine Revolution" setzt (CGC o.J., 6; vgl. CGC 171, 51ff) und das "Prinzip des Klassenkampfes im Namen des Ideals der Solidarität verwirft" (S. 5). Einer 'humanistischen Vision' des sozialen Wandels verhaftet, erwartet sie, daß die Gesellschaft der Zukunft die freie "Entfaltung des Menschen als Bürger, Arbeitender und Privatperson" gewährleistet - nicht zuletzt weil die Unternehmen zu wirklichen 'Arbeitskollektiven' geworden sind. Ein Ziel, das in ihren Augen nur erreicht werden kann, wenn "den Cadres' die Rolle des animateurs und wichtigsten Partners im sozialen Dialog übertragen wird und die Unternehmen - ohne Bedenken haben zu müssen, daß das Prinzip der Unität der Direktion in Frage gestellt wird - sich mit den Ideen der Konzertation sowie der Partizipation an der betrieblichen Entscheidungsfindung anfreunden" (ebd.).

Gemessen an ihren Prinzipien- und Absichtserklärungen hätten also im Grunde genommen nicht nur klassenkämpferisch eingestellte Gewerkschaftsbünde, die im Hinblick auf die Überwindung des Ausbeutungsmechanismus auf Nationalisierungen und andere 'Struktur'-Reformen setzen, sondern auch 'reformistische' Konföderationen, die sozialpartnerschaftlichen Umgangsformen

Konkurrenz für die großen Gewerkschaftszentralen darstellt: die FEDERATION DE L'EDUCATION NATIONALE, der Dachverband der Lehrgewerkschaften! Die 1948 gegründete mehrheitlich sozialistisch orientierte FEN ist zweifellos der repräsentativste französische Gewerkschaftsbund: zum einen, weil trotz der im Erziehungs-, Ausbildungs- und Wissenschaftsbereich besonders ausgeprägten Tendenz zur 'Desyndikalisierung' der Organisationsgrad hier dennoch nach wie vor beachtlich ist;

zum andern, weil die FEN trotz rückläufiger Mitgliederzahlen (1978: 550.000, 1985 nur noch 451.000) immer noch ein Monopol bei der Interessenvertretung der Lehrkräfte hat.

Zur FEN vgl. Chéramy 1975, Delanoue 1977, Georges-Picot 1980a

das Wort reden und/oder Modifizierungen der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung auf dialogischem Wege durchgesetzt wissen wollen, Grund, sich zumindest mit Teilen des Reformangebotes der Regierung Mauroy zu identifizieren. Wenn dennoch Skepsis angebracht ist, ob selbst Reformvorhaben wie die 'Lois Auroux' den ungeteilten Beifall der Gewerkschaften finden, so zunächst, weil ,wie einleitend bereits angedeutet wurde, ein Teil der Gewerkschaften bei der Durchsetzung des 'sozialen Fortschritts' weniger auf Staatsintervention als auf direkte Verhandlung mit den Arbeitgebern vertraut. Mithin wäre zu erwarten, daß die 'Verordnung' neuer Arbeiterrechte als unzulässiger Staatseingriff in den 'Prozeß' des sozialen Wandels angesehen würde, der die Selbstregulierungsfähigkeit der Verbände in Frage stellt.

Der französische Syndikalismus steht, in der Tat, im Rufe, auf seine 'Autonomie' gegenüber Staat und Parteien bedacht zu sein, sich mithin - um im westeuropäischen Rahmen zu bleiben (vgl. von Beyme 1977, 226ff, Reynaud 1975, 278ff, Albers 1982, 9ff) - weder an britischen noch an bundesdeutschen/skandinavischen Verhältnissen zu orientieren, wo die (Labour-)Partei im starken Maße von den Gewerkschaften (Trades Union Congress) beherrscht (und finanziert!) wird, bzw. zwischen sozialdemokratischen Parteien und Gewerkschaften enge, oft organische Verbindungen bestehen. Frankreich wird vielmehr dem 'lateinischen' Modell zugeordnet:

"Hier betrachten sich die Gewerkschaften häufig selbst als politische Kraft oder treten in ideologische Konkurrenz zu den Parteien. Sie suchen die Verbindung zu einer Partei zu vermeiden oder sie ziehen eine klare Trennungslinie zur Partei."

(Wurm 1984, 194)

Als große Ausnahme gilt die CGT. Sie steht für das leninistische Modell: die Unterordnung der Gewerkschaften unter die 'politische' Führung der als 'Avant-garde der Arbeiterklasse' begriffenen Kommunistischen Partei! Sichtbarer Ausdruck der Hegemonie der Partei ist das Nebeneinander von Betriebszellen der KPF und Betriebssektionen der CGT, das Übergewicht von KPF-Mitgliedern

in den Führungsgremien der Konföderation (Comité confédéral national, Commission exécutive, Bureau confédéral) sowie ihrer Mitgliederverbände und departementalen Gliederungen bzw. die Präsenz der ranghöchsten CGT-Repräsentanten im Politbüro der KPF¹ und schließlich die weitgehende Ubereinstimmung der CGT mit gesellschaftspolitischer Analyse, Zielsatzungen, Programm und - wie ihr Engagement zugunsten der 'Linksunion' signalisierte - Strategie der Partei (vgl. u.a. Branciard 1982, Mouriaux 1982, Harmel 1982, Jäger 1983). Vor allem diese starke Partei(en)-Fixierung der CGT und ihr staatssozialistisches Transformationskonzept werden gemeinhin dafür verantwortlich gemacht, daß die anderen Gewerkschaftsbünde prinzipiell (und aus Gründen der Profilierung) einen Gegenkurs steuern und sich dabei auf die 'Tradition' des französischen Syndikalismus (die 'Charta' von Amiens, 1906) berufen:

"Das Pochen auf die gewerkschaftliche Autonomie und die Betonung der Unabhängigkeit von jeder Partei sind neben dem alten anarchosyndikalistischen Geist auch auf die Präsenz einer starken kommunistischen Partei zurückzuführen, die sich die CGT unterordnete. Die übrigen französischen Gewerkschaften wollten auf keinen Fall in die Fußstapfen der CGT treten, sich vielmehr durch die Herausstellung der gewerkschaftlichen Autonomie, der parteipolitischen Neutralität und Blockfreiheit von dieser scharf abgrenzen. Die Eroberung der CGT durch die Kommunisten war der wesentliche Grund dafür, daß sich die reformistische FO 1947/48 von der CGT abspaltete (...) Inkompatibilitätsbestimmungen zwischen gewerkschaftlichem und politischem Mandat (CFDT) sowie die strikte Wahrung der gewerkschaftlichen Autonomie (FO) verhindern Akkumulationen und die wechselseitige Penetration der Organisation oder die kontinuierliche Abstimmung in politischen Fragen."

(Wurm a.a.O.)

1 Zur Zeit der Regierungsübernahme durch die Linke waren dies Generalsekretär Georges Séguys und CGT-Sekretär Henri Krasucki, der 1982 zum Nachfolger Séguys gewählt wurde.

Die 'Autonomie'-Bestrebungen der französischen Gewerkschaften hängen aber letztlich auch damit zusammen, daß die Parteien aufgrund des restriktiv verfaßten Parlamentarismus der V. Republik seit 1958 nur noch über einen - im Vergleich zur III. und IV. Republik - relativ geringen politischen Einfluß verfügen und sich damit eine 'Politik der Präsenz' (wie sie in der Zwischenkriegszeit die damals 'reformistische' CGT oder nach der Spaltung von 1947/48 die FO praktizierte) für die Konföderationen nur noch bedingt auszahlt. Mit anderen Worten, sie sehen sich seit den 60er Jahren gezwungen, den Gegebenheiten und Auswirkungen des gaullistischen Präsidialsystems (d.h. auch den Schwächen der (Links-)Parteien) Rechnung zu tragen und ihre Konzeption des 'sozialen Fortschritts' zu überprüfen. Von der Forschung werden im Grunde genommen global nur zwei gewerkschaftliche Strategieansätze bzw. Grundhaltungen gegenüber den bürgerlich-konservativen Regierungen der V. Republik ausgemacht:

1. Einem Teil der repräsentativen Gewerkschaftsbünde geht es um 'progressive' Verbesserungen der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der industriellen Beziehungen. FO, CFTC und CGC setzen dabei eindeutig auf die Kontraktpolitik, also den permanenten Dialog mit Staat (als 'Patron' des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors) und Unternehmern. Sie akzeptieren das Angebot einer Institutionalisierung des 'sozialen Dialogs': sie sind im Wirtschafts- und Sozialrat, in den Plankommissionen sowie in einer Vielzahl von Beiräten und paritätischen Ausschüssen vertreten und zum Teil (wie FO-Generalsekretär André Bergeron) um den direkten Zugang zu den Zentren der politischen Macht, sozusagen um eine neue 'Politik der Präsenz' bemüht - ohne den Umweg über Parlament und Partei(en). Einer solchen Strategie haften 'korporatistische' Züge an: an regelmäßigen Vertragsabschlüssen interessiert, sind diese Konföderationen nicht nur auf friedliche Konfliktlösungen, mithin den dosierten Einsatz des Arbeitskampfes (als 'letztem Mittel') bedacht, sondern auch gehalten, bei Verhandlungen weitgehend

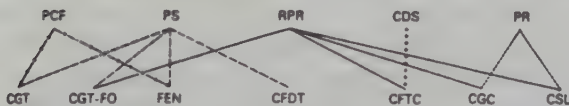
den von Staat und Unternehmern definierten 'Sachzwängen' und übergeordneten wirtschaftspolitischen Zielsetzungen Rechnung zu tragen. Eine Demarche, die ein "hohes Maß an Zentralisierung der Interessenverbände von Kapital und Arbeit sowie ein relativ hohes Maß an verteilbaren und verhandelbaren Gegenständen, das allen Beteiligten bestimmte Vorteile plausibel erscheinen läßt," voraussetzt (Jansen/KiBer/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 266f).

2. CGT und CFDT halten im Hinblick auf einschneidende Verbesserungen der Lebensbedingungen sowie eine Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens eine Politik progressiver "Brüche" mit Struktur und Rationalität des bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftssystems für unabdingbar. Da sie den Staat der V. Republik als "Herrschafts"-Instrument der besitzenden Klassen, wenn nicht der "Monopole" (CGT) einstufen, betrachten sie sich als gesellschaftspolitische "Gegenmacht", die, in mehr oder weniger direkter Zusammenarbeit mit den Linksparteien, auf seine "Eroberung" und "demokratische Transformation" hinwirkt. Gegen jede "Klassenkollaboration", unterhalten sie lediglich konfliktuelle Beziehungen zu Regierungen und Unternehmern. Wenn sie z.B. im nationalen Wirtschafts- und Sozialrat oder in anderen staatlichen Institutionen präsent sind, so weniger um zu "kooperieren", als um Forderungen vorzutragen bzw. die für ihre Forderungsaktionen unerläßlichen Informationen zu sammeln. Eine oppositionelle Haltung, die die CFDT mit ihrem "recentrage" von 1978/79 korrigiert, als sie sich wieder verstärkt der Vertragspolitik zuwendet und damit die Autonomie der gewerkschaftlichen Aktion gegenüber der politischen Aktion demonstriert - ohne indes einen Regierungswechsel zugunsten der Linken expressis verbis für überflüssig zu erklären.

Angeichts einer solchen Grundhaltung konnte erwartet werden, daß CGT und CFDT der politischen Wende von 1981 "strategische"

Bedeutung beimessen und auf "Kooperation" mit der Linksregierung (bei der Durchsetzung der erforderlichen Strukturreformen) bedacht sein würden. Fraglich war hingegen, wie sich die anderen Konföderationen verhalten würden, die, wie nachstehendes Schaubild andeutet, aufgrund der Präferenzen ihrer politisch organisierten Aktivisten auf den ersten Blick nicht gerade für eine enge Zusammenarbeit mit einer Linksregierung prädestiniert zu sein schienen: wenn die Gewerkschaftsbasis hier politisch aktiv war, so vor allem in den Reihen der konservativen Parteien!¹ Bei der CGC dominierten die Parteigänger des 'Parti républicain' (PR), dessen Integrationsfigur bis 1981 Valéry Giscard d'Estaing war, sowie die des neo-gaullistischen (stark auf die Person des Pariser Bürgermeisters und Ex-Premiers, (1974-1976) Jacques Chirac zugeschnittenen) "Rassemblement pour la République" (RPR); bei der CFTC die 'militants' des RPR und des 'Centre des démocrates sociaux' (CDS), einer christlich-demokratischen Zentrumpartei, und schließlich bei der politisch extrem gespaltenen FO neben den Aktivisten der Sozialistischen Partei wiederum...die des RPR!

Abbildung 4: Präsenz der französischen Parteien in den Gewerkschaften



Quelle: Mouriaux 1983, 213 ²

¹ Zum Programm sowie zur politischen Aktion der konservativen Parteien vgl. u.a. Borella 1977, Giscard d'Estaing 1977, Soisson 1978, Schwartzberg 1981.

² Die 1977 aus der CONFEDERATION FRANÇAISE DU TRAVAIL (CFT)

Auch wenn nur eine Minderheit von aktiven Gewerkschaftern Mitglied einer Partei war¹, so verhielt sich doch die große Mehrheit der Nicht-Parteigebundenen nicht apolitisch, d.h. gab zumindest bei Parlaments- und Präsidentschaftswahlen ein klares Votum für oder gegen die Linke und ihr(e) Regierungsprogramm(e) ab.

hervorgegangene CONFEDERATION DES SYNDICATS LIBRES (CSL) zählt nach eigenen Angaben 200.000 Mitglieder (1980: 275 000). Obwohl sie kein 'repräsentativer' Gewerkschaftsbund ist, erzielt sie bei Wahlen in einer Reihe von Unternehmen - vor allem in der Pariser Region sowie in der privaten Automobilindustrie - z.T. bessere Ergebnisse als die anderen Konföderationen. Als Nachfolgerin der (1959) gegründeten CFT, die durch die Übernahme von Werkschutz-Aufgaben, von Kommandoaktionen sowie durch enge Kontakte zu rechtsextremen Organisationen auffiel, steht die CSL (vor allem bei den Linkskonföderationen) im Ruf, in erster Linie eine von den Unternehmensleitungen (z.B. bei Peugeot/Citroën/Talbot) geförderte "Hausgewerkschaft" zu sein, die sich bei Arbeitskämpfen gezielt als "Streikbrecher" einsetzen lasse. Zur CSL und den anderen minoritären Bünden, die durchweg Anhänger einer "ideologiefreien" berufsständischen Orientierung und Organisation des Syndikalismus sind, vgl. Agnès 1980a und 1987.

¹ Selbst in den - im Vergleich zu den reformistischen Bünden - stark "politisierten" Konföderationen besteht nur relativ wenig Neigung zur Parteimitgliedschaft. So war z.B. von den 2000 Delegierten des letzten CFDT-Kongresses vor dem Regierungswechsel von 1981 nur ein Drittel parteipolitisch gebunden: knapp 20 % gehörten der Sozialistischen Partei an, 6,4 % dem PSU (einer bis in die frühen 70er Jahre als "Ideenlabor" für die Linke fungierenden, dem 'Sozialistischen Büro' in der Bundesrepublik vergleichbaren linkssozialistischen Gruppierung), 3,4 % Organisationen der Äußersten Linken (Trotzkisten: LUTTE OUVRIERE, LIGUE COMMUNISTE REVOLUTIONNAIRE) und nur 1,1 % der KPF an (Lozier 1980, 24; CFDT-AUJOURD'HUI Nr. 41, S. 29). Mit anderen Worten, mehr als die Hälfte aller parteigebundenen Delegierten hatten sich der Sozialistischen Partei angeschlossen. Umgekehrt dominierte die CFDT unter den Aktivisten des PS: in gut 90 % aller sozialistischen Betriebssektionen und Betriebsgruppen, ergab eine Untersuchung aus dem Jahre 1976, überwogen zahlenmäßig die CFDT-Mitglieder; nur in 10 % der Fälle die CGT-Anhänger (Cayrol 1978, 301f; vgl. Evin/Cayrol 1976, 633ff).
Solche Zahlen können allerdings nicht darüber hinweg-

Hält man sich an die Ergebnisse der Meinungsumfragen vor den Wahlen der 70er Jahre bzw. den Präsidentschaftswahlen von 1981 (siehe die nachstehende Statistik), die allerdings nur die Präferenzen von Gewerkschaftern der drei großen Konföderationen wiedergeben, so bestätigen sie weitgehend

täuschen, daß der betriebliche Impact der Sozialistischen Partei (die ähnlich wie die KPF davon ausgeht, daß "Parteien und Gewerkschaften im Unternehmen eine spezifische, aber komplementäre Rolle" zu spielen haben; PS o.J. 26; vgl. PS 1975a) sehr schwach ist: 1974 verfügte sie über rund 700, Anfang der 80er Jahre über kaum mehr als 1000 Betriebssektionen bzw. ihren lokalen Sektionen zugeordneten "groupes socialistes d'entreprise" (Jäger 1983, 83; Cayrol 1978, 297). Daß die Sozialistische Partei bei allem Anspruch, die "Interessen der Arbeiterklasse zu verteidigen, von der Mitglieder- (nicht der Wähler-)Struktur her keine "Arbeiterpartei" ist, signalisiert nicht zuletzt die soziale Herkunft ihrer Führungskräfte: nur 5% der Delegierten ihrer Parteikongresse, nur 2,2 % ihres 'comité directeur' und nur 1,8 % der Parlamentsfraktion wurden vor 1981 der Arbeiterschaft zugerechnet (Zahlen nach Beaunez/Viveret 1980, 61).

Auch in den Reihen der CGT scheinen die Parteigänger eindeutig in der Minderheit zu sein. Generalsekretär Séguy (1975, 291) gab 1975 an, daß von den 2,4 Millionen CGT-"isten" 250 000 bis 300 000 Mitglieder der KPF seien. Deren Einfluß auf den gewerkschaftlichen "Apparat" aber ist beträchtlich. Nach dem 40. CGT-Kongreß, Ende 1978, registrierte man, daß im 'Bureau confédéral' 8 von 16 CGT-Sekretären Mitglied der KPF (nur 2 Mitglied der Sozialistischen Partei) waren, in der 100-köpfigen 'commission exécutive' 60 Kommunisten 7 Sozialisten gegenübersaßen und KPF-Anhänger gut 80 % der Führungspositionen in den Föderationen und departementalen "Unionen" der CGT innehatten (LE MONDE vom 2. Dezember 1978; vgl. Laurens/Pfister 1977, 207f). Der Einfluß der KPF hat seitdem eher noch zugenommen: seit dem 42. Kongreß (1985) sind 9 von 18 CGT-Sekretären und vor allem 95 von 125 Mitgliedern der 'Exekutivkommission' Parteigänger der KPF (vgl. Georges-Picot 1987, 32).

Präsent ist die KPF vor allem am Arbeitsplatz selbst. Zur Zeit der Regierungsübernahme durch die Linke verfügte sie über 10 000 Betriebszellen - bei einer Gesamtzahl von 28 000 (zu 2400 Sektionen zusammengefaßten) Basiszellen: davon 12 000 in städtischen und 6000 in ländlichen Wohngebieten - und über 125 Sektionen in Großbetrieben. Diesen Stand hatte sie bereits zwischen 1975 und 1977 erreicht (vgl. LE MONDE vom 1. März 1977; Jäger 1978, 51).

die Tendenzen der Graphik:

- fast jeder zweite FO-Anhänger steht seit Mitte der 70er Jahre den konservativen Parteien näher als den Sozialisten oder erst recht den Kommunisten (die immerhin noch Anfang der 70er Jahre gut 20 % der FO-Mitglieder anzogen);
- CGT und CFDT-Anhänger optieren eindeutig für die Linksparteien: erstere mehrheitlich für die KPF, letztere für die Sozialistische Partei.

Tabelle 5 : Die parteipolitischen Präferenzen der französischen Gewerkschafter

	100 % →	Ext. G	PCF	PS + Rad. G	Div. G	Total Gauche	Écologistes	CDS Réform. UDF	RPR/ UDR	Div. D	Total Droite
CGT	1973	1	58	29	—	88	—	3	6	3	12
	1974	—	—	—	—	90	—	—	—	—	10
	1977	4	51	37	—	91	2	—	6	—	6
	1981	3	57	22	1,5	83,5	2	7	6,5	1	14,5
CFDT	1973	11	21	30	—	62	—	6	27	5	38
	1974	—	—	—	—	73	—	—	—	—	27
	1977	7	7	62	—	76	8	3	13	—	16
	1981	16	14	50	2	82	7	6	4	1	11
FO	1973	3	20	43	—	66	—	5	23	6	34
	1974	—	—	—	—	52	—	—	—	—	48
	1981	2	12	33	7	54	2	23	19	2	44

Quelle: Adam 1983,172¹

Solch divergierende parteipolitische Optionen lassen sich gewiß als Beweis dafür anführen, daß die einzelnen Gewerkschaftsbünde zum Teil sehr unterschiedliche Vorstellungen von Natur und Strategie des sozialen Wandels haben. Gleichzeitig aber signalisieren sie auch, daß in den Reihen der größten

¹ Der Pariser Arbeitssoziologe Gérard Adam gibt hier im wesentlichen die Ergebnisse der SOFRES, Frankreichs führendem Meinungsforschungsinstitut, wieder.

reformistischen Konföderationen trotz des konservativen Trends nach wie vor starke Sympathien für die Sozialistische Partei und damit eine von ihr geführte Regierung bestehen. Folglich konnte erwartet werden, daß auch ihr Reformprogramm einen gewissen Anklang finden würde. Bliebe also zu klären, ob solche Strömungen an der Basis 'nach oben' durchdrangen und sich auf konföderaler Ebene (in den Grundsatzserklärungen der Kongresse, in den Verlautbarungen der 'Zentrale'...) bemerkbar machten. Selbst die FO-Führung, sollte man meinen, hatte im Verlauf der 70er Jahre allen Grund, sich für eine regierungspolitische Alternative zu interessieren oder ihre bisherige Strategie des 'sozialen Fortschritts' in Frage zu stellen: sie mußte erkennen, daß sich im Kontext der Wirtschaftskrise für Regierungen und Unternehmer der Vorrat "an verteilbaren und verhandelbaren Gegenständen" erschöpft hatte, d.h. die ökonomischen Sachzwänge des staatlichen und patronalen Krisenmanagements keine Fortsetzung der Kontraktpolitik erlaubten (vgl. u.a. Agnès 1980, 74ff). Wie CFTC und CGC widersetzte sich die FO bald immer offener der Giscard'schen Austeritätspolitik und nahm schließlich wie sie die Rückkehr zu einer 'gelenkten' Lohnpolitik zum Anlaß, sich am Generalstreik vom 24. Mai 1977 zu beteiligen, zu dem die Linkskonföderationen aufgerufen hatten. Indem sie die Wiederaufnahme des 'sozialen Dialogs' oder, wie im Falle der CGC, eine erneute Politik der "Konzertation" anmahnten, gaben die reformistischen Bünde praktisch zu, daß ihre kooperative Haltung gegenüber Staat und Unternehmern ihnen nur einen begrenzten Einfluß auf die wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklung eingebracht hatte. Diese Einschätzung überwiegt zumindest in der Literatur, deren Tenor (vor allem den der deutsch- und englischsprachigen Literatur) Clemens Wurm wiedergibt:

"Trotz staatlicher Integrationszwänge, Partizipationsanreizen und Ansätzen zum sozialen Dialog... sahen sich die Gewerkschaften mehrheitlich ins Abseits gedrängt. Voll anerkannte Größen des politischen Lebens waren sie nicht. Die Regierungen zogen es vor, ihre Politik ohne die Konsultierung der Gewerkschaften zu formulieren und diese soweit wie

möglich zu ignorieren...Ihr Anteil am wirtschafts- und sozialpolitischen Wandel Frankreichs in den 60er und 70er Jahren muß als eher gering eingeschätzt werden. Dies war einmal eine bewußte Folge der Politik der Regierung, die enger mit der Industrie und den verschiedenen Fraktionen des Bürgertums zusammenarbeitete; eine Zusammenarbeit, die auf einem Kanon gemeinsamer Grundüberzeugungen wie dem Primat wirtschaftlichen Wachstums basierte und durch gleiche soziale Herkunft und gemeinsame Ausbildung in den gleichen Eliteschulen zusätzlich erleichtert wurde. Dies war auch eine Folge der Oppositionshaltung der Gewerkschaften, die ... sich vornehmlich als 'Gegenmacht' (CGT-CFDT) oder 'Gegengewicht' (FO) zu Staat und Unternehmen betrachteten."

(a.a.O. S. 196)

Hier klingt also u.a. an, daß ein Gewerkschaftsbund wie die FO durchaus darauf bedacht ist, sich nicht wie ein klassischer Interessenverband zu verhalten und Kontraktpolitik nicht mit 'Korporatismus' und 'Systemintegration' gleichzusetzen. Lag damit auf der Hand, daß er auch zu einer "linken" Regierung auf Distanz gehen würde?

Nun, bevor festgestellt wird, ob und inwieweit sich die einzelnen Konföderationen mit den Auroux-Gesetzen identifizierten, sollte zunächst auf die Kriterien eingegangen werden, anhand deren sie (mehr oder zwangsläufig) ein innovatives Vorhaben wie die Unternehmensreform beurteilen mußten. Da die Regierung Mauroy ihren neuen Arbeiterrechten sowohl eine sozial-emanzipatorische als auch eine wirtschaftspolitische Funktion beimaß, liegt nicht nur die Frage nahe, wo in der laut gewerkschaftlicher Programmatik auf 'Wirtschaftsdemokratie' oder 'Selbstverwaltung' angelegten Entwicklung die Trennlinien zwischen staatlicher Intervention und gewerkschaftlicher Aktion bzw. Eigeninitiative der 'Basis' verlaufen sollten. Es gilt weiterhin zu eruieren, welche Politiken und Reformmaßnahmen aus gewerkschaftlicher (speziell aus FO-, CFTC- und CGC-)Sicht geeignet waren, gleichzeitig einer Demokratisierung des Arbeitslebens und einer Überwindung der Wirtschaftskrise Vorschub zu leisten!

Mit anderen Worten, sowohl das gewerkschaftliche Selbstverständnis - insbesondere die Rolle, die die Konföderationen ihren Syndikaten im 'Prozeß' demokratischer Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft übertrugen - als auch Charakter und Grenzen der Staatsintervention im Krisenkontext müssen erfaßt werden. Die Antworten auf diese (in der Literatur bisher zu wenig in einem direkten Zusammenhang gesehenen) Fragen dürften bereits Aufschluß darüber geben, ob und in welchem Maße die einzelnen Bünde die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Linksregierung und damit auch die Zielsetzungen und Rahmenbedingungen ihrer Unternehmensreform akzeptieren konnten.

3.1.1 "Sozialer Fortschritt" über Strukturreformen oder Verhandlungen ? Zum Verhältnis von Staatsintervention und gewerkschaftlicher Handlungsautonomie (Die Positionen der Konföderationen vor 1981)

A. Zur Entwicklung des Verhältnisses von Staat und Gewerkschaften (Historischer Rückblick)

Wie in Deutschland bildeten sich auch in Frankreich erst mit der schrittweisen Durchsetzung des Streik- und Koalitionsrechtes (1864/1884) gewerkschaftliche Organisationsformen heraus.¹ Bis dahin galt die 'Loi Le Chapelier' von 1791. Das Gesetz untersagte - konform dem bürgerlich-liberalen (u.a. am Prinzip individueller Konkurrenz und Vertragsfreiheit orientierten) Gesellschaftsverständnis der Revolutionszeit - jede Form "intermediärer Organisation" sowohl der Kapitaleigner als auch der Lohnarbeiter. Geduldet wurden allenfalls lokale mutualistische Vereinigungen mit maximal 20 Mitgliedern. Diese "mutuelles" entwickelten sich nach 1884 im bewußten Gegensatz zu den kapitalistischen Wertpapierbörsen - zu überberuflichen, lokalen "Arbeitsbörsen": zu

¹ Die Darstellungen zur Geschichte der französischen Arbeiterbewegung sind Legion. Vgl. die Bibliographien von Dolléans/Crozier 1950, Brécy 1963, Perrot/Maitron 1968 oder (zur neueren Literatur) von Decouflé 1984. Zur Frühgeschichte, insbesondere zur revolutionären Phase, vgl. Maitron 1955, Dubief 1969, Julliard 1972 oder Perrot 1974.

Im Gegensatz zur Bundesrepublik, wo das Grundgesetz nur das Koalitionsrecht garantiert, die Rechtssprechung aber gewerkschaftlich geführte Streiks als legal anerkennt, ist das Streikrecht in Frankreich also in der Verfassung verankert. Die Gewerkschaften haben mithin kein Monopol bei der Auslösung von Arbeitskämpfen: auch Streiks, die nicht von ihnen (mit)getragen werden, sind rechtlich zulässig! Konflikte lassen sich hier folglich oft schwerer lösen als in Ländern mit einem Streikmonopol der Gewerkschaften. Zur Entwicklung der französischen Sozialgesetzgebung vgl. u.a. Dolléans/Dehove 1953, Hellmich 1977 oder zuletzt Jansen 1987.

Institutionen "gegenseitiger Hilfe", z.B. bei Arbeitslosigkeit, Unfall oder Streik. Die Arbeitsbörsen erwiesen sich praktisch bis zum I. Weltkrieg, d.h. solange die Industriestruktur noch sehr stark durch die handwerkliche Kleinproduktion geprägt war und innerhalb der Gewerkschaftsbewegung die anarcho-syndikalistische Linie dominierte¹, als die treibende Kraft

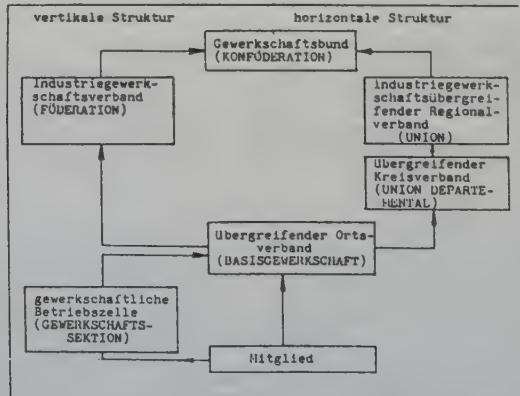
¹ Nicht nur der politische, in mehrere sozialistische Parteien gesplante Flügel der französischen Arbeiterbewegung (vgl. u.a.: Rebérioux 1975), sondern auch der gewerkschaftliche Flügel tat sich schwer bei der Klärung seines programmatischen Selbstverständnisses. Innerhalb der CGT rivalisierten vor allem zwei Gruppen um die Führung: die Anhänger einer marxistisch inspirierten staatssozialistischen Linie sowie die Anarcho-Syndikalisten. Erstere dominierten in den berufs- und industriegewerkschaftlichen Föderationen und standen der von Jules Guesde geführten 'Französischen Arbeiterpartei' nahe; letztere beherrschten die departementalen und regionalen Unionen der Arbeitsbörsen. Sie bestanden auf der Eigenständigkeit gewerkschaftlichen Handelns und lehnten jede Arbeitsteilung von Partei und Gewerkschaften, also eine "politische" Strategie gesellschaftlicher Transformation ab. Diese Konzeption setzten sie letztlich auch innerhalb der CGT durch: 1906 proklamierte der Gewerkschaftsbund auf seinem Kongreß von Amiens die Unabhängigkeit des revolutionären Syndikalismus von den sozialistischen Parteien und von parlamentarischer Politik. In der Tradition des utopischen Sozialismus (Proudhon) und vor allem des französischen Anarchismus stehend, ging die CGT davon aus, daß der Arbeiter als alleiniger "Schaffer des nationalen Reichtums" seine Emanzipation selbst durchsetzt: über spontane, unabhängig von jeder politischen Organisation geführte "direkte" Aktionen wie Streik, Boykott, Sabotage. Aktionen, denen im Hinblick auf den alles entscheidenden revolutionären "Generalstreik", dem letzten Akt dieser individuellen und kollektiven Selbstbefreiung, auch eine erzieherische Funktion zugeschrieben wurde. Denn es galt, eine "Institution vorzubereiten, die, im Falle einer gesellschaftlichen Umgestaltung, das Funktionieren der Wirtschaft mittels freier Assoziationen sichern und alle politischen Institutionen ersetzen kann" (Fernand Pelloutier, Sprecher der revolutionären Syndikalisten; zit. nach Röhrich 1977, 27). Mit anderen Worten, die künftige sozialistische Gesellschaft sollte auf dem "freiwilligen Zusammenschluß der Produzenten" beruhen und den Staat überflüssig machen. Die für die Entwicklung der Produktion und eine gerechte Verteilung der Güter und Dienstleistungen unabdingbaren Funktionen sollten den Gewerkschaften übertragen werden! Diese waren folglich nicht nur Kampforganisationen zur "Befreiung der Arbeiter... von Lohnsklaverei und privatem Unternehmertum", sondern galten auch als Koordinatoren einer künftigen gesellschaftlichen Reorganisation auf kommunistischer Grundlage.

des französischen Syndikalismus; also auch noch nach ihrem Zusammenschluß zur FEDERATION NATIONALE DES BOURSES DU TRAVAIL (1892), ihrer Vereinigung mit der bereits 1886 gegründeten FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS OUVRIERS, der ersten nationalen Organisation der Berufs- und Industrieverbände, sowie ihrer beider Integration in die CGT (1902).¹

-
- 1 Diese beiden historisch gewachsenen gesellschaftlichen Organisationsformen wirken sich, wie aus nachstehender Abbildung hervorgeht, bis heute auf die Organisationsstruktur der großen Dachverbände aus. Bis auf die christliche CFTC berufen sich alle repräsentativen Gewerkschaftsbünde auf das in der "Charta" des CGT-Kongresses von Amiens (1906) verankerte Prinzip der Einheitsgewerkschaft und unterscheiden in ihrem organisatorischen Aufbau zwischen einer "vertikalen" und einer "horizontalen" Struktur:
- erste verkörpert das Industrieverbandsprinzip: die in ihr angesiedelten Föderationen betreiben eine branchenorientierte Interessenvertretungspolitik;
 - letztere das Regionalverbandsprinzip: die auf lokaler, departementaler oder regionaler Ebene gebildeten industriegewerkschaftsübergreifenden "Unionen" vertreten überwiegend außerberufliche Lohnabhängigeninteressen (sozialer Wohnungsbau, Nahverkehrspolitik...), d.h. werden in der Kommunal- und Regionalpolitik aktiv.
-

Abbildung 1:

Vereinfachter Organisationsaufbau französischer Gewerkschaftszentralen



Quelle: Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 56

Dieser erste gewerkschaftliche Zusammenschluß zu einem Dachverband¹ blieb politisch zunächst ohne Folgen. Bis zum I. Weltkrieg gestand der Staat der Arbeiterbewegung lediglich ein Organisationsrecht zu. Zu weiteren Konzessionen war er erst bereit, nachdem sich die CGT-Führung, anstatt für den weltweiten "Generalstreik der Arbeiterklasse" gegen den Krieg, für die "vaterländische Verteidigung" und die Einbindung der Arbeiterschaft in die "Nation" ausgesprochen hatte: sie akzeptierte für die Dauer des Krieges einen nationalen Burgfrieden (union sacrée) und verbürgte einen störungsfreien Produktionsablauf! Dafür konzedierte der Staat die gewerkschaftliche Präsenz in den Fürsorgeinstitutionen des "Secours National", die Einrichtung von paritätischen Kommissionen zur Regelung der Arbeitsbeziehungen, zur Schlichtung von Konflikten und, wie bereits gesagt (vgl. S. 96) die erstmalige Wahl von Werkstattdelegierten in der Rüstungsindustrie, sowie schließlich, wenige Monate nach Kriegsende, am 25. März 1919, das erste französische Kollektivvertragsgesetz.

Die französische Gewerkschaftsbewegung mag sich infolge der ausgeprägten Organisationsfeindlichkeit des Staates, die lange Zeit jeden Ansatz kollektiver Interessenvertretung und autonomer Konfliktregelung zunichte machte², bis heute gewisse

1 Zur Geschichte der CGT vgl. die zahlreichen Gesamtdarstellungen zur französischen Arbeiterbewegung, etwa die "Klassiker" Louis 1947, Dolléans 1953, Lefranc 1967f oder Bron 1969ff.

Historische Monographien wie die von Bruhat/Piolot (1966) hingegen sind rar. Dafür liegen eine Reihe von Einzeldarstellungen zu den verschiedenen historischen Etappen der CGT vor. Zu ihrer Entwicklung seit dem I. Weltkrieg, speziell zu ihrer Spaltung in der Zwischenkriegszeit in einen reformistischen und einen revolutionären Flügel siehe Monatte 1958, Labi 1964, Kriegel 1966, Robert 1977 und 1980.

2 Anstatt kollektive Organisationen der Arbeiter zu dulden und sie in die Lage zu versetzen, anstehende Probleme autonom zu regeln, ergriff der Staat bis 1884 ausschließlich zu sozialprotektionistischen Maßnahmen (Kinderarbeitsverbot, Arbeitszeitregelungen...), die zur Herausbildung eines rein

anarcho-syndikalistische Züge bewahrt haben¹, sie charakterisiert sich keineswegs durch überbordende Staatsfeindlichkeit.

"individuellen" Arbeitsrechtes führten und die Schaffung staatlicher Kontrollinstanzen, die die Einhaltung der Gesetze überwachten, nach sich zogen:

"Während des evolutiv verlaufenden Industrialisierungsprozesses transformiert sich der Individualismus der Staatsdoktrin in einen paternalistischen Sozialprotektionismus. Mit ihm sollte sowohl Ansätzen einer kollektiven Interessenvertretung der Arbeiter der Boden unter den Füßen weggezogen werden, als auch krassesten Mißständen des Konkurrenzkapitalismus gegengesteuert werden. Die Ursache des Sozialprotektionismus liegt damit nicht nur in der Rousseauschen Dichotomie, die nur das Individuum und die Nation anerkennt, sondern auch in der Unnachgiebigkeit des Patronats. Hier scheinen mir die beiden zentralen Konstanten des französischen Systems der Arbeitsbeziehungen zu liegen: in der von Staat und Kapital gezeigten Organisationsfeindlichkeit. Beide Traditionen führen und führen immer wieder zu einer Retardierung des Verhandlungssystems." (Jansen 1985, 45)

Jansen geht davon aus, daß erst das 4. Französische Kollektivvertragsgesetz von 1950 dauerhafte Grundlagen für eine Vertragspolitik geschaffen hat.

¹ Der Anarcho-Syndikalismus, bemerkt der Arbeitssoziologe Jean-Daniel Reynaud (1975(I), 71), ist "nicht spurlos" an der französischen Arbeiterbewegung vorbegegangen:

"Er hat zu dem noch heute latenten Anti-Parlamentarismus vieler Lohnabhängiger beigetragen (auch wenn er dafür nicht allein verantwortlich gemacht werden kann (...)). Die niedrigen Beitragssätze und der Mangel an Disziplin (mit denen sich die Anarcho-Syndikalisten gegen jede Verselbständigung der Organisation schützen, also die Autonomie der Basis sichern wollten, O.S.) hat sich bis heute erhalten. Er hat weder die Methoden geduldiger Masseneroberung noch die Realität des Kompromisses gelehrt. Mit Sicherheit aber hat er kritisches Denken und Initiativverwendung entwickelt und einen beträchtlichen Beitrag zur Erziehung geleistet. Er hat eine Arbeiterelite geschaffen, die schwer zu führen und ebenso schwer unterzuordnen ist. Er hat das Bild vom uneigennütigen Aktivist hinterlassen, der auf seine Verantwortung stolz ist, ohne deswegen auf eine Karriere aus zu sein... Er hat keine große Organisation geschaffen, aber mit Sicherheit Menschen geformt."

Wenn sich, bis auf die CFTC, noch heute alle repräsentativen Gewerkschaftsbünde auf die Charta von Amiens berufen, so in erster Linie, um ihre Unabhängigkeit von Parteien und Staat zu unterstreichen und, wie im Falle von CFDT und FO, nicht selten aus Gründen der Profilierung: um sich von der partei-fixierten CGT und ihrer staatssozialistischen Strategie abzusetzen! Ihr Grundsatz der Autonomie schlägt sich auch in den Satzungen nieder: in mehr oder weniger rigiden Verboten von gewerkschaftlichen und politischen Doppelmandaten (Gewerkschaft/Partei und/oder Gewerkschaft/Regierungsapparat).

Im Gegenteil. Beeindruckt von der forcierten Industrialisierung während des I. Weltkriegs (die den Übergang zu größeren Produktionsseinheiten mit sich brachte und damit die Bedingungen für den Aufbau einer gewerkschaftlichen Massenorganisation verbesserten) sowie nicht zuletzt von der Übernahme wirtschaftlicher Planungs- und Leitungsfunktionen durch das Rüstungsministerium hatten die Gewerkschaften auch in Frankreich nicht gezögert, dem Staat eine Schlüsselrolle im Prozeß gesellschaftlicher Transformation anzutragen. Die CGT, die sich trotz zweier vorübergehender Spaltungen¹ bis 1947/48 als französische Einheitsgewerkschaft behaupten konnte, vertraute im Hinblick auf die Überwindung der "condition ouvrière" anstatt wie bisher auf Generalstreik und direkte Aktion fortan auf reformpolitische Gesetzgebungen und staatliche Initiativen zur strukturellen Veränderung der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung (u.a. auf Nationalisierungen, Wirtschaftslenkung und -planung) - und zwar unabhängig davon, ob sie, wie in der Zwischenkriegszeit, den Sozialisten (SFIO) oder, wie nach dem

1 Die Spaltung der politischen Linken in Frankreich in eine sozialistische und eine kommunistische Partei (1920) wurde nach dem I. Weltkrieg auch innerhalb der CGT nachvollzogen: 1922 trennten sich Anarcho-Syndikalisten und Kommunisten von der reformistischen Mehrheit um CGT-Generalsekretär Léon Jouhaux und gründeten die CGT "unitaire" (zur CGTU vgl. vor allem Robert 1977 und 1980). Die im Volksfrontjahr 1936 erfolgende Wiedervereinigung der beiden Flügel war nur von kurzer Dauer: die CGT bewahrte zwar bis 1947/48 ihre organisatorische Einheit, sie schloß aber zwischen 1939 (nach dem Abschluß des deutsch-sowjetischen Vertrags und dem Verbot der KPF) und 1943 ihre kommunistischen Mitglieder aus (vgl. Monatte 1958, Bruhat 1978). Der Widerstand gegen das Vichy-Regime und die deutsche Besetzung im II. Weltkrieg führte auf politischer wie auf gewerkschaftlicher Ebene Kommunisten und Nicht-Kommunisten erneut zusammen: 1943 vereinigten sich die beiden CGT-Flügel wieder und konnten sich gar Hoffnung auf ein längerfristiges Aktionsbündnis mit der (den christdemokratischen Volksrepublikanern verbundenen) CFTC machen. Die durch die 'Résistance' geförderte Annäherung zwischen den beiden Gewerkschaftsbünden ermutigte 1945 die CFTC-Führung zu dem Vorschlag, mit der CGT ein "Kartell der Aktionseinheit" zu bilden. Bestrebungen, die allerdings schon bald an den durch den Kalten Krieg geschaffenen Fronten scheitern sollten.

II. Weltkrieg, den Kommunisten nahe stand. Ihre Hinwendung zur "politischen" Linken signalisierte, daß der Syndikalismus seit den 20er Jahren auch in Frankreich eine "Arbeitsteilung" zwischen Parteien und Gewerkschaften akzeptierte. Große Teile der französischen Arbeiterschaft waren nach dem Erfolg der (von einer Partei getragenen) russischen Oktoberrevolution nicht länger von der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Autonomie gegenüber den Parteien überzeugt. Sie sahen in der Eroberung und Transformation des Staates jetzt einen gangbaren Weg zur etappenweisen Durchsetzung einer sozialistischen bzw. kommunistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung.

Mit ihrer Staats- und Parteienfixierung aber stimmte die CGT praktisch einer Einschränkung der gewerkschaftlichen Handlungsautonomie zu. Sie redete zwar seit ihrem "Minimalprogramm" vom Dezember 1918 bei jeder Aktualisierung des Programms auch der Vertragspolitik das Wort, ohne aber in ihrer gewerkschaftlichen Praxis die Selbstregulierungsfähigkeit des Syndikalismus nachhaltig unter Beweis stellen zu können oder ... zu wollen! Weniger die Lückenhaftigkeit der ersten Kollektivvertragsgesetze (1919/1936) als die Unnachgiebigkeit des Patronats, das sich, wie gesagt, bis 1968 jeder kollektiven Organisation der Gewerkschaften auf Betriebsebene erfolgreich widersetzen sollte, dürften mit dazu beigetragen haben, daß sie bereits früh auf eine Kompensation ihrer Schwäche vor Ort durch wirtschafts- und sozialpolitische Eingriffe des Staates rechnete. Eine Haltung, die zweifellos den Ausbau des "staatsinterventionistischen Systems" (Sellier, 1984a) in Frankreich begünstigte und bei der politischen Linken schon zur Zeit der Volksfront Hoffnungen nährte, die Einheitsgewerkschaft CGT könne über kurz oder lange zu einer "Ordnungsmacht" umfunktioniert werden. Die erste Linksregierung aus Sozialisten und Radikal-Republikanern (die von den Kommunisten parlamentarisch unterstützt wurde) deutete jedenfalls bereits 1936 die ganze Palette staatlicher Eingriffsmöglichkeiten und Regelungskompetenzen an:

- Sie "nationalisierte" die Rüstungsindustrie und wertete damit den Staat in seiner Arbeitgeberfunktion (im öffentlichen Dienst sowie in öffentlichen und nationalen Unternehmen) auf: er sollte nach den beiden Nationalisierungswellen von 1944/45 und 1982 für die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen fast eines Viertels der abhängig Beschäftigten in Frankreich zuständig sein!
- Sie fungierte als Gesetzgeber (u.a. Einführung der 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und des bezahlten Jahresurlaubs) und gab mit einem neuen Kollektivvertragsgesetz ihre Präferenz für "verordnete" Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erkennen: dem Arbeitsministerium wurde u.a. das Recht zugestanden, Verträge, die von den repräsentativen Gewerkschaften vereinbart wurden, für allgemein gültig zu erklären, d.h. ihnen quasi Gesetzeskraft zu verleihen.
- Sie trat als Schlichter in Erscheinung, indem sie während der großen Streikwelle zwischen CGT und Unternehmerverband vermittelte und somit das Matignon-Abkommen (bei dem neben Lohnerhöhungen u.a. die Institutionalisierung von Belegschaftsdelegierten vereinbart wurde) ermöglichte und billigte mit der Einführung eines Zwangsschlichtungssystems dem Staat im Konfliktfalle auch künftig das Recht zu informellen Eingriffen, d.h. der Ernennung von Vermittlern, zu.

An dieser staatsinterventionistischen Praxis hielt die Linke auch nach der Befreiung von deutscher Besetzung im II. Weltkrieg fest, als sie während ihrer Regierungskoalition mit den christdemokratischen Volksrepublikanern (MRP) die Reformen von 1936 ausbaute (vgl. S. 96f). Bezeichnenderweise gab sie die unter dem Vichy-Regime total vom Staat appropriierte

¹ Zu den Streiks von 1936 und zur 'Volksfront' vgl. u.a. Prost 1964, Lefranc 1966, 1970 oder zuletzt Danos/Gibelin 1982;

Vertragshoheit nach dem Kriege nur sehr zögernd preis. Beim Wiederaufbau des Landes - bei dem es auch für die CGT zunächst darum ging, die "Produktionsschlacht" zu gewinnen¹ - beharrte sie vor allem auf einer staatlichen Lohnpolitik: das (3.) Kollektivvertragsgesetz von 1946 grenzte den Bereich der Lohngestaltung aus der Vertragspolitik aus! Diese dirigistische Phase ging 1950, also in den ersten Jahren des Kalten Krieges, mit der Verabschiedung des 4., in seinen Grundzügen bis heute gültigen Tarifvertragsgesetzes zu Ende, als die nun fast durchweg bürgerlichen Regierungen sich wieder an marktwirtschaftlichen Prinzipien zu orientieren begannen und einen Teil ihrer Regelungskompetenzen an die "Sozialpartner" abtraten. Sie behielten sich das Recht zur Festsetzung eines einheitlichen nationalen Mindestlohns² vor,

1 Die CGT verbürgte sich, solange sie direkt (sie war sowohl in der ersten provisorischen Regierung unter De Gaulle als auch vor der Wahl der verfassungsgebenden Nationalversammlung im provisorischen Parlament, der "Beratenden Versammlung", vertreten) oder, nach den ersten Parlamentswahlen, über die KPF Einfluß auf die Regierungspolitik und Reformgesetzgebung nehmen konnte, für die Disziplinierung der Arbeitenden bei der Rekonstruktion des Landes. Ihr Aufruf zu erhöhten Produktionsanstrengungen war mit dem Appell verbunden, die "Produktionsschlacht" nicht durch Streiks zu gefährden! Erst nach der Verdrängung der Kommunisten aus der Regierung (5. Mai 1947) - sie markierte das Ende der Reformphase und die progressive Rückkehr zur "kapitalistischen Normalität" - gab die CGT ihre neo-korporatistische Haltung auf und stand dem fortan fast durchweg durch bürgerliche Regierungen "okkupierten" Staat bis zur politischen "Wende" von 1981 in unverhohlener Opposition gegenüber. Zur Rolle der CGT während der Reformphase (1944-47) vgl. vor allem Lacroix-Riz 1983. Zu ihrer Entwicklung nach der Spaltung von 1947/48 siehe u.a. Branciard 1982, Harmel 1982, Mouriaux 1982.

2 Der Regierung obliegt es (zuletzt laut Gesetz vom Januar 1970), wenigstens einmal jährlich eine Steigerungsrate festzusetzen, die mindestens 50 % der durchschnittlichen Erhöhung von Löhnen und Gehältern entspricht. Von dieser Mindestlohnregelung (1950-1969: 'Salaire minimum industriel garanti' - SMIG; seit 1970: 'Salaire minimum interprofessionnel de croissance' - SMIC) profitieren vor allem Lohnabhängige in der Landwirtschaft, in schwach entwickelten Regionen sowie Arbeitnehmerkategorien, die von keinem Tarifabkommen erfaßt werden.

gestanden den Gewerkschaften ansonsten aber die volle Tarif-freiheit für Lohnvereinbarungen mit den Unternehmerverbänden zu.

Indem der Gesetzgeber auch Verträge für rechtsgültig erklärte, die von "wenigstens einem repräsentativen" Gewerkschaftsbund unterzeichnet werden, sanktionierte er nicht nur die Spaltung im Gewerkschaftslager (1947/48)¹, sondern

¹ Nach dem Auseinanderbrechen der großen Koalition aus Kommunisten (die nach dem Kriege lange die stärkste Partei stellten und im November 1946 bei den Wahlen zur Nationalversammlung mit 28,6 % der Stimmen ihr bestes Ergebnis erzielten), Sozialisten und Volksrepublikanern, die sich u.a. nicht über den Marshall-Plan und seine ökonomisch-politischen Konsequenzen einigen konnten, war der erneute, diesmal aber dauerhafte Bruch im Gewerkschaftslager vorprogrammiert.

Nachdem sich das innerorganisatorische Kräfteverhältnis in der CGT auf dem ersten Nachkriegskongreß (April 1946) erstmals zugunsten des KPF-nahen Flügels verschoben hatte (u.a., weil der antikommunistische Reformismus durch seine Kollaboration mit dem Vichy-Regime diskreditiert war und die Kommunisten dank des Prestiges, das sie sich in der Résistance und beim Wiederaufbau des Landes erworben hatten, eine Hauptrolle bei der Reorganisation der Gewerkschaftsbewegung spielen konnten) und die neue Mehrheit als erstes das bislang bestehende Verbot eines gewerkschaftlichen und (partei-) politischen Doppelmandates aufgehoben hatte, sah die reformistische Minorität einer Entwicklung Vorschub geleistet, die früher oder später zum Verlust der 'Autonomie' des Gewerkschaftsbundes führen mußte. Sie ließ es Ende 1947 schließlich zum Bruch kommen. Im April 1948 rekonstituierte sie sich als CGT-"FORCE OUVRIERE" und beanspruchte, die Tradition der CGT der Zwischenkriegszeit fortzusetzen: zur Genugtuung nicht zuletzt der Sozialisten, die sich von der Zusammenarbeit mit einer 'unabhängigen' Gewerkschaft eine Stärkung ihrer Rolle als 'dritter Kraft' zwischen Kommunisten und Gaullisten versprachen.

Zur Entstehung sowie zur weiteren Entwicklung der FO vgl. Adam 1965; Bergounioux 1975, 1977, 1982, Agnès 1980 sowie die Selbstdarstellungen der FO: insbesondere Vidalenc 1969, Bergeron 1972, 1976.

Mit der Abspaltung der FO war die Entwicklung zum Gewerkschaftspluralismus keineswegs abgeschlossen. Der neue Gewerkschaftsbund, der übrigens bei seinem organisatorischen Aufbau auf die massive materielle Unterstützung der ameri-

wertete bewußt minoritäre Organisationen wie CFTC und FO auf, die - im Gegensatz zur CGT - einem "unpolitischen", im Hinblick auf soziale Fortschritte primär auf Verhandlungen setzenden Syndikalismus das Wort redeten. Dennoch, die reformistischen Bünde - sowie ab 1964 auch die CFDT - mochten noch so sehr auf der Verhandlungsautonomie der Gewerkschaften bestehen, sie konnten nicht ignorieren, daß strukturelle Faktoren wie die Gewerkschaftsfeindlichkeit großer Teile des Patronats, die unterschiedlichen Verhandlungstaktiken der einzelnen Syndikate sowie Lücken

kanischen Gewerkschaftskonföderation AFL sowie des (seit 1949 westlich orientierten) Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften angewiesen war, konnte keineswegs alle von Nicht-Kommunisten kontrollierten regionalen und branchenbezogenen Gliederungen der CGT an sich binden. Zahlreiche durch die Spaltung entmutigte Gewerkschafter zogen es vor, keiner der beiden Konföderationen anzugehören und gingen zur Gründung 'autonomer' Gewerkschaften über (zu diesen nicht-"repräsentativen" Bündnen vgl. Agnès 1980a). Vor allem die Lehrer wählten die organisatorische Unabhängigkeit und schlossen sich 1948 zur FEDERATION DE L'EDUCATION NATIONALE zusammen (vgl. oben S.160).

Das letzte wichtige Datum in diesem Spaltungsprozeß des französischen Syndikalismus war das Jahr 1964, als sich der christliche Gewerkschaftsbund ideologisch und politisch öffnete und in 'CFDT' umbenannte. Eine Minderheit weigerte sich, diesen mit erheblichen Abstrichen am bisherigen, von der christlichen Soziallehre geprägten Programm verbundenen Gesinnungswandel mit zu vollziehen und reorganisierte sich unter Beibehaltung des alten Namens als CFTC ("Maintenue"). Zu Entstehung und Entwicklung der CFDT vgl. u.a. CFDT 1971, Maire/Julliard 1975, Vignaux 1980 oder zuletzt Hamon/Rotman 1984.

Es hat seitdem durchaus Versuche gegeben, der Zersplitterung des Syndikalismus in eine Vielzahl konkurrierender Richtungsgewerkschaften wenigstens durch den Abschluß längerfristiger Aktionsbündnisse entgegenzuwirken und somit den Einheitsgedanken wach zu halten. So kann vor allem der von 1966 bis 1980 dauernden konföderalen Aktionseinheit von CGT und CFDT (die in den 70er Jahren zum zweitstärksten Gewerkschaftsbund aufgestiegen war und wie die CGT einen eindeutig anti-kapitalistischen Kurs steuerte) eine gewisse 'historische' Bedeutung nicht abgesprochen werden.

im Kollektivvertragsrecht, das z.B. keine geregelten Laufzeiten oder keine Pflicht zu periodischen Verhandlungsrunden kannte, eine umfassende Praxis der Selbstregulierung verunmöglichten und sich im Konfliktfalle bei mangelnder Verhandlungsbereitschaft auf Unternehmerseite oder bei einer Blockierung der Verhandlungen als Lösung oft nur die Staatsintervention, d.h. der staatliche Regelungsvorschlag anbot! Hieß das, daß der Staat angesichts des wenig präventiven oder konfliktregelnden Charakters der Vertragspolitik im Strategiekonzept der Gewerkschaften nur die Rolle des Lückenbüßers spielen sollte? Oder wurde ihm im Hinblick auf die Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen bzw. die Durchsetzung der 'Wirtschaftsdemokratie' auch das Recht auf Eigeninitiativen zugestanden? Angesichts seiner 'pluralistischen' Struktur kann es nicht überraschen, daß der französische Syndikalismus der Nachkriegszeit auf solche Fragen gleich mehrere, zum Teil äußerst widersprüchliche Antworten gab, die letzten Endes mit dem unterschiedlichen Selbstverständnis der einzelnen Konföderationen und ihrem Verhältnis zu Staat, Parteien und Unternehmern unter der IV. bzw. V. Republik zusammenhängen.

B. Die Positionen der CGT

Bei aller Konzentration auf die Verteidigung der unmittelbaren Interessen der Lohnabhängigen kann den Gewerkschaften, so Georges Séguy (langjähriger Generalsekretär der CGT), die politische und ökonomische Orientierung ihres Landes "nicht gleichgültig" sein:

"Wenn die Wirtschaftspolitik, wie heute in Frankreich, sich nur an den Privatinteressen der Mächtigsten orientiert (...), dann ist es nur allzu natürlich, daß die Gewerkschaften - zumal die, die diesen Namen verdienen - sich auf die Seite der oppositionellen Kräfte stellen, um eine solche Politik zu bekämpfen und im Rahmen ihrer Kompetenzen ihr Teil beizutragen, den Kurs der Politik zu ändern. Dies könnte man als logische, normale Verlängerung der Forderungsaktion bezeichnen."

(Zit. nach LIAISONS SOCIALES 1980, 39)

Diese Erklärung aus dem Jahre 1975, als das Gemeinsame Programm der 'Linksunion' auf große Zustimmung traf, ist symptomatisch für das Selbstverständnis, die Staats- und Gesellschaftsanalyse sowie die Transformationsstrategie der CGT.

Nachdem sie zu Beginn der V. Republik eine zunehmende (institutionelle und personelle) Verflechtung von ökonomischer und politischer Macht registriert hatte, stand für die CGT schon in den frühen 60er Jahren fest, daß die Errichtung eines im Vergleich zur IV. Republik (1946-1958) - wo die Interessen der Wirtschaft überwiegend indirekt, über das Parlament, vermittelt wurden, was "infolge des Drucks einer zahlenmäßig relativ starken, wenn auch politisch gespaltenen Arbeiterbewegung mit nicht geringen Reibungsverlusten und zahlreichen Kompromissen verbunden war" (Goldschmidt 1974, 38) - "autoritären" Systems der Präsidialdemokratie durch General de Gaulle (1958) eine neue Stufe der "Kapitalherrschaft" in Frankreich einleitete.¹ Die Übernahme

¹ In den Kategorien der marxistischen Klassenanalyse reflektierend, geht die CGT davon aus, daß die sozialen Strukturen

von hohen Verwaltungsfunktionen und Regierungsämtern durch Vertreter der französischen Industrie- und Finanzoligarchie¹ sowie vor allem die wirtschaftspolitischen Prioritäten seit den 60er Jahren (gezielte staatliche Förderung von Unternehmenszusammenschlüssen insbesondere in den Wachstumsbranchen; einseitige Subventionierung der auf Waren- und Kapitalexport bedachten Großfirmen ...) signalisierten ihr, daß derStaatsapparat fortan dem direkten Zugriff der "Monopole" ausgesetzt war. Wie die KPF zögerte sie nicht, diese Entwicklung als

und Beziehungen entscheidend durch die Produktionsverhältnisse geprägt werden. "Kapitalherrschaft" bedeutet demnach zunächst für sie, daß die große Mehrheit der berufstätigen Franzosen am Arbeitsplatz nicht über die Rolle eines "Produktionsinstrumentes" hinauskommt. Damit ist ihnen aus CGT-Sicht bereits die Möglichkeit genommen, einen bestimmten Einfluß auf die sozio-ökonomische und kulturelle Entwicklung zu nehmen:

"Der Kapitalismus hat, da er auf dem Eigentum einer Minderheit an den Produktions- und Tauschmitteln sowie auf der Ausbeutung lohnabhängiger Arbeit beruht, kein anderes Ziel als den stets größeren Profit einer Minderheit. Darin liegt der hauptsächliche Grund für die größeren Ungerechtigkeiten, unter denen die Arbeiter leiden; für ihren Zustand der Abhängigkeit, der sie darauf beschränkt, in Wirklichkeit nur noch Produktionsinstrumente zu sein. Darin ist auch die Quelle für die patronale Willkür sowie die soziale Ungleichheit zu sehen." (CGT 1971, 104 f)

Wenn die CGT die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Frankreichs (von kurzen Reformperioden wie zuletzt nach der Befreiung abgesehen) primär in Hinblick auf die "Profite und Interessen" der Kapitaleigner (CGT 1969, 38) vorangetrieben sah, so, weil "Kapitalherrschaft" für sie zwangsläufig auch eine politische Dimension hat:

"Der Staat selbst wird stets von der jeweils dominanten Fraktion des Kapitals kontrolliert: übten die mittleren Unternehmen zu Beginn der IV. Republik noch einen gewissen Einfluß auf ihn aus, so wird er unter der V. Republik gänzlich von den großen "nationalen" Monopolen beherrscht", hieß es 1980 rückblickend auf die politische Entwicklung der Nachkriegszeit. (CGT 1980, 25).

Zur Kapitalismus-Analyse der CGT vgl. u.a. Laot 1976, 161ff; zur Einschätzung des Gaullismus sowie vor allem zur Identität der Gesellschafts- und Staatsanalyse von CGT und KPF vgl. insbesondere Branciard 1982, 89ff.

¹ Zur 'Nomenklatur' der hohen Verwaltungsbeamten, Spitzenpolitiker und Minister mit engen Kontakten zu Großbanken und Großindustrie siehe Claude 1965, 260 ff.

Hinwendung zum 'Staatsmonopolistischen Kapitalismus' (1969, 38) zu bezeichnen. Der Staat wurde als Herrschaftsinstrument einer "kleinen Gruppe ökonomisch und finanziell mächtiger Feudalisten" betrachtet, die (angesichts der zunehmenden "internationalen Integration" des Landes) Frankreichs Unabhängigkeit verspiele (Krasucki 1972, 95 und 98)¹ und die Mittel für die Restrukturierung und Modernisierung der französischen Wirtschaft über eine erhöhte Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft aufbringe: vor allem über die Einführung kostensparenderer, aber arbeitsintensiverer Produktionsverfahren und die faktische Herabsetzung der Reallöhne durch Lohnkürzungen oder inflationäre "Manipulationen".² Da dem klassischen Umverteilungsmodus über die Monopolpreise infolge der wachsenden internationalen Konkurrenz schon in den 60er Jahren immer engere Grenzen gesetzt

1 Den Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft wird im wesentlichen vorgehalten, unter der V. Republik auf die internationale Verflechtung der französischen Wirtschaft hingearbeitet und das Land damit verstärkt jenen "äußeren Zwängen" ausgesetzt zu haben, die es daran hinderten, seine ökonomische, technologische und soziale Entwicklung im Hinblick auf die Eigenbedürfnisse voranzutreiben (vgl. CGT 1969, 37f; - 1978, 12; - 1980, 19ff; Branciard 1982, 90ff).

Frankreich wird als integrierter Bestandteil des 'Imperialismus', d.h. eines weltweit entwickelten Kapitalismus unter amerikanischer Vorherrschaft betrachtet, der sich die Rohstoffe und Arbeitskräfte der Länder der Dritten Welt zu eigen mache und in den westlichen Industriestaaten - angesichts der Mitte der 60er Jahre einsetzenden Stagnation des Wirtschaftswachstums - zu einer Intensivierung der Ausbeutung schreite: nicht nur dank immer wissenschaftlicherer Produktionsmethoden, sondern vor allem auch einer Umverteilung des Sozialprodukts zugunsten des 'monopolistischen Kapitals'. Im Kontext der Wirtschaftskrise wird vor allem betont, daß sich Frankreich einem System der internationalen Arbeitsteilung unter amerikansicher, japanischer und (über die europäische Integration) westdeutscher Kontrolle "unterworfen" habe (CGT 1980a, 5ff; vgl. LE PEUPLE Nr. 1094 vom 16. Oktober 1980, S. 6ff).

2 Die CGT führt die inflationäre Entwicklung im wesentlichen darauf zurück, daß die marktbeherrschenden Firmen Lohn- und Gehaltserhöhungen "systematisch" auf die Preise abwälzen und auf diesem Wege die gesamtgesellschaftliche "Mehrwert"-Masse zugunsten des 'monopolistischen' Kapitals umverteilen.

wurden, erfolgte, so die CGT, unter der V. Republik eine zunehmend direktere Intervention des Staates in den gesamtgesellschaftlichen Reproduktionsprozeß. In immer neuen Anläufen kritisierte sie, daß die Regierungen auf eine "Programmierung" der Lohnpolitik hinarbeiteten, die Steuerlasten zugunsten der 'Monopole' umzuverteilen versuchten und sich vor allem bei den Staatsausgaben (Grundlagenforschung, Subventionen, infrastrukturelle Entwicklung...) primär nach ihren Kapitalverwertungsbedürfnissen richteten.

Die Einbeziehung ständig neuer Bereiche des gesellschaftlichen Lebens in den Regulierungs- und Planungsmechanismus des von den Finanz- und Industriekonzerne kontrollierten Staates und, nicht zuletzt, die mit solchen Umverteilungsmaßnahmen einhergehende Reduzierung der staatlichen Sozialleistungen implizierten für die CGT eine Verschlechterung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen, die in ihren Augen von der lohnabhängigen Bevölkerung nicht unwidersprochen hingenommen wurde. Das Motiv für die Massenstreiks des Mai-Juni 1968 waren "Forderungen, die seit Jahren im Arbeitskampf vorgebracht, aber von Unternehmerverband und Regierung nie ernsthaft diskutiert worden waren", befand nach den Kämpfen der 37. CGT-Kongreß (1969, 38)¹. Von dem explosionsartigen Ausbruch

¹ Die lange Phase anhaltenden Wirtschaftswachstums unter der V. Republik kann in der Tat nicht darüber hinwegtäuschen, daß Frankreichs Lohnabhängige schon seit Anfang der 60er Jahre wieder verstärkt zum Mittel des Arbeitskampfes griffen. Denn selbst in den Jahren der Prosperität waren die Kaufkraftzuwächse eindeutig hinter den Wachstumsraten der Produktion zurückgeblieben. 1961-63 z.B. gab es bei einer jährlichen Inflationsrate von etwa 6 % in der Privatwirtschaft ein Wachstum von 10 bis 12 %; die nominelle Lohnsteigerung betrug aber jeweils nur etwa 8 %. Leichte Reallohnsteigerungen (im Vergleich zu 1957, dem letzten Jahr der IV. Republik) wurden durch die Kürzungen der Familienzulagen und andere staatliche Sozialleistungen zumeist wieder hinfällig. Schon 1963 verschärften sich die sozialen Spannungen, als die Regierung trotz ansteigender Inflationsrate versuchte, ihre in den staatlichen Planungsgremien auf 6 % korrigierte Lohnprojektion im öffentlichen und nationalisierten Sektor durchzusetzen. Im

und dem Ausmaß der Unzufriedenheit nicht minder überrascht als die Parteien und die anderen Gewerkschaften und während des Generalstreiks eher darauf bedacht, die Protestbewegung in die Bahnen des traditionellen Kampfes für die Verbesserung der unmittelbaren Lebensbedingungen zu lenken, zögerte die CGT nicht, der Mai-Revolte a posteriori auch einen anti-kapitalistischen, genauer anti-"monopolistischen" Charakter zuzuschreiben, der die profunde 'Krise' des politischen und wirtschaftlichen Systems in Frankreich offenbare. Eingedenk der Tatsache, daß seit Mitte der 60er Jahre auch qualifizierte Fachkräfte (Techniker, mittlere und leitende Angestellte) um ihre Existenz bangen mußten und sich zahlreiche 'Cadres' in die Mai-Bewegung eingebracht hatten, folgerte sie, daß das "Phänomen des staatsmonopolistischen Kapitalismus ... zur Vereinheitlichung der Forderungen der Arbeitenden ... führt" (CGT-Sekretär Henri Krasucki) :

"Zielsetzungen, denen gemeinsame Interessen zugrunde liegen und die somit in allen Teilen des Landes enorme Arbeitermassen mobilisieren, kommt immer mehr Bedeutung

Bergbau kam es zu einem fünfwöchigen nationalen Streik, bei dem die Arbeiter stufenweise Lohnerhöhungen zwischen 11 und 12,5 % sowie die Verlängerung des Jahresurlaubs um eine Woche auf einen Monat erreichen konnten.

Die Lage spitzte sich zu, als sich 1967 die Folgen der deutschen Rezession bemerkbar machten, Kurzarbeit eingeführt wurde, Entlassungen (auch bei den mittleren und leitenden Angestellten) vorgenommen wurden (sprunghafter Anstieg der Arbeitslosenzahlen von 400 000 im Januar auf 500 000 im Mai 1968), in den Betrieben mit dem Abbau übertariflicher Zulagen sowie der Verschärfung des Arbeitstempos begonnen wurde. Zudem verordnete die Regierung eine "Sanierung" der Sozialversicherung, die eine Erhöhung der Versicherungsbeiträge sowie die Steigerung der Selbstkostenbeteiligung an den Arztkosten von 20 auf 30 % mit sich brachte.

Zur wirtschafts- und sozialpolitischen Entwicklung Frankreichs in den 60er Jahren sowie zu den Mai-Kämpfen, bei denen die Arbeiterschaft neben arbeitsrechtlichen Verbesserungen eine Erhöhung des Mindestlohns um 35 % sowie die Anhebung der Reallöhne um 10 % durchsetzten, vgl. u.a. Branciard 1967, 211ff; - 1977, 5f; Goldschmidt 1971, 19ff und 1974, 38ff.

zu. Da sie aufgrund der Kombinierung von staatlichen und patronalen Maßnahmen auf einen globalen Widerstand treffen, nimmt die soziale Auseinandersetzung einen immer generelleren Charakter an (...). Alle sozialen Kategorien, die Opfer der Monopole und des Regimes der persönlichen Macht sind, haben ein Interesse daran, sich von dieser Herrschaft zu befreien und tiefgreifende demokratische Veränderungen durchzusetzen."

(Krasucki 1969, 103 und 57)¹

-
- ¹ Die Forderung nach gesellschaftlicher Transformation wurde weniger im Namen eines sozialistischen Ideals und ethisch-humanistischer Prinzipien (der Sozialismus als "jahrhundertealtes Verlangen der Unterdrückten": CGT 1971, 109) vorgebracht als vielmehr unter Verweis auf die für "unüberwindbar" gehaltenen inneren Widersprüche des kapitalistischen Systems und sein "Unvermögen, die mit dem wissenschaftlichen und technologischen Entwicklungsstand gegebenen Möglichkeiten zum Fortschritt der Menschheit zu nutzen" (Krasucki 1972, 95 und 98; vgl. CGT 1969, 40). Wie kein anderer Gewerkschaftsbund beherzigte die CGT die marxistische Urthese, wonach eine sozialistische Transformation der Gesellschaft die volle Entfaltung der kapitalistischen Widersprüche und seine generelle 'Krise' voraussetzt. Als spezifisch französisches Krisenphänomen wertete sie bereits den Übergang zur V. Republik, d.h. zum 'staatsmonopolistischen Kapitalismus'. Sie übernahm damit die (u.a. im "Manifest von Champigny") anklingende Krisentheorie der KPF (vgl. Branciard 1982, 220). Die CGT fühlte sich in ihrer Einschätzung bestätigt, als die Krise 1973/74 in ein akutes Stadium trat und auch in Frankreich zu einer rapiden Zunahme von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, zur Stagnation der Löhne, zur Schwächung der Kaufkraft durch Inflation und zum Abbau von Sozialleistungen führte. Bezeichnenderweise betrachtete 1978 der 40. CGT-Kongreß die staatlichen Sanierungs- und Anti-Inflationsprogramme unter Giscard d'Estaing nicht zuletzt als Teil einer weltweit angelegten kapitalistischen "Überlebensstrategie...", die sich auf eine profunde und dauerhafte Krise einstellt" und bei der sich "keinerlei Ausweg abzeichnet" (CGT 1978, 7). Zur Krisen-Analyse der CGT vgl. auch Mouriaux 1981. Trotz ihrer weltweiten Dimension hat die Krise für die CGT ihre konkreten Grundlagen in jedem einzelnen Lande selbst und kann folglich auch auf nationaler Ebene Ansätze zu ihrer Überwindung finden: Über demokratische und anti-monopolistische Strukturreformen, die zu einem "neuen Typ" gesellschaftlicher Entwicklung führen (CGT 1978, 31). In diesem Sinne will sie ihr Engagement für die Verteidigung der 'nationalen Souveränität' gegenüber supranationalen Zusammenschlüssen verstanden wissen. Andererseits verschließt sie sich im Verlaufe der 70er Jahre nicht länger der Erkenntnis, daß z.B. Nationalisierungen nur noch dann ein taugliches Instrument im Kampf gegen Fremdeinfluß sind, wenn die multinationalen Firmen auch auf internationaler Ebene einer systematischen Kontrolle unterliegen. Ihre Kritik am 'Europa der Monopole' läuft somit nicht auf die Abschaffung, sondern auf die

Wie sich hier andeutet, plädierte die CGT für eine "Allianz aller Opfer der Monopole". Nicht zum ersten Male übrigens. Schon 1961, auf ihrem ersten Kongreß unter der V. Republik, sprach sich ihr Generalsekretär (damals Benoît Frachon) für eine "breite Front" und ein "gemeinsames Sofortprogramm" aller sozialen Schichten, die unter der monopolistischen Politik zu leiden haben", aus (zit. nach Branciard 1982, 91). Das Angebot galt also schon damals insbesondere den "städtischen und ländlichen Mittelklassen", den "Opfern" der unter De Gaulle forcierten Unternehmens- und Kapitalkonzentration in Handel, Landwirtschaft und Industrie.

Mit diesen Vorschlägen unterstützte die CGT die Bündnisstrategie der KPF, der nach wie vor (und noch bis Mitte der 70er Jahre) stärksten politischen Kraft auf der Linken. Denn deren seit Beginn der 60er Jahre angestrebte, aber erst 1972 mit dem Abschluß des Gemeinsamen Programms zustande gebrachte Linksunion mit Sozialisten und Radikaldemokraten(MRG) war für sie (sowie für die KPF) nichts anderes als der "politische Ausdruck" der "anti-monopolistischen" Allianz zwischen Arbeiterklasse und nicht-monopolistischem Bürgertum.

Die CGT trug im übrigen auch das Programm der KPF bzw. der 'Linksunion' mit (vgl. zu folgendem vor allem die Leitlinien und Beschlüsse des 37. CGT-Kongresses: CGT 1969, 40ff und 1969a, 51ff). Im Hinblick auf eine "harmonische und kontinuierliche Politik des "sozialen Fortschritts" wurde zunächst eine stärkere Planung und Steuerung der sozio-ökonomischen Entwicklung für nötig gehalten, die nicht zuletzt gewährleisten sollte, daß die mit dem Fortschritt von Wissenschaft und Technik ge-

Reform von Gemeinsamen Markt und europäischen Institutionen hinaus. Ihr (erfolgloses!) Drängen auf Aufnahme in den europäischen Gewerkschaftsbund, sowie auf Durchsetzung eines gemeinsamen Programms der europäischen Gewerkschaften (1978) signalisiert, daß angesichts der zunehmenden internationalen Kapitalverflechtung auch in ihren Augen viele Forderungen der Arbeitnehmer, etwa die 35-Stunden-Woche, nur auf EG-Ebene durchsetzbar sind.
(Vgl. Bachy 1981, 244)

gegebenen Möglichkeiten zur Verbesserung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes "konsequenter" als bisher genutzt werden.

Eine planmäßige Entwicklung der Produktion sowie eine gerechtere Distribution von Gütern und Dienstleistungen aber wurde ihrerseits wiederum davon abhängig gemacht, daß es der "Nation" gelang, die dominanten Pole des Wirtschaftslebens zu kontrollieren (also die "Monopole" zu entmachten) und alle zur Verbesserung ihrer ökonomischen Leistungskraft, vor allem die zur Modernisierung des Produktionsapparates nötigen Ressourcen und Kapazitäten zu aktivieren. Wie die Linksparteien setzte die CGT dabei vornehmlich auf eine "dynamische Entwicklung" des öffentlichen Sektors - in der Erwartung, daß er die übrigen Unternehmen im Sinne der Zielsetzungen des nationalen Plans ökonomisch wie sozial "mitziehen" werde.

Der Funktion eines "Motors" für die gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Entwicklung konnte der öffentliche Sektor auch aus CGT-Sicht aber nur dann gerecht werden, wenn er über das entsprechende wirtschaftliche Gewicht verfügte, also vor allem die Großbanken, die dominanten Finanz- und Versicherungsgesellschaften sowie die Schlüsselindustrien kontrollierte. Da dies bislang nicht der Fall war, hielt sie neue Nationalisierungen für unerläßlich.

Auch wenn die CGT heute wie gestern in Nationalisierungen die zentrale Maßnahme zur Durchsetzung einer wirklichen "wirtschaftlichen und politischen Demokratie", also zur progressiven Überwindung der Kapitalherrschaft und damit des Ausbeutungsmechanismus sieht, ihr Erfolg wird seinerseits wiederum an die Bedingung geknüpft, daß der "nach und nach den Zielsetzungen der Monopole angepaßte" Staat nicht länger von der Monopolbourgeoisie kontrolliert wird. Unter Verweis auf die Aushöhung der Strukturreformen der unmittelbaren Nachkriegszeit durch die konservativen Regierungen der IV. und V. Republik hieß es 1969 auf dem 37. CGT-Kongreß:

"Die Erfahrung hat bewiesen, daß es nicht genügt, ein Unternehmen zu nationalisieren, damit es den ökonomischen und sozialen Zielen der Arbeiter entspricht (...)

Entscheidend ist der Charakter des Staates. Nur mit der Unterstützung einer Regierung, die im Dienste der Arbeiter und der gesamten werktätigen Bevölkerung steht, kann das gesellschaftliche Eigentum an den großen Unternehmen ein wirksames Mittel in den Händen der Nation sein..."(CGT 1969a, 54)

Mit anderen Worten: Garant und wesentlicher Träger einer Politik des "sozialen Fortschritts" ist letzten Endes ein "im Dienste der Arbeiter" und einer breiten "antimonopolistischen" Allianz stehender, in ihrem Interesse regierender Staat, der allerdings, sollte mit Rationalität Organisation und Funktionsweise des bisherigen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems gebrochen werden, von Grund auf zu "demokratisieren" sei. Wie die Linksparteien optierte die CGT z.B. für die "Befreiung" der Gemeinden und Regionen sowie der Unternehmen des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors von zentralstaatlicher "Bevormundung": ihnen allen sollten nach einem Regierungswechsel zugunsten der Linken "erweiterte Rechte", ja bereits eine "gewisse Verwaltungsautonomie" (CGT 1969, 41f) zugestanden werden.

Vor allem hielt die CGT weitere Maßnahmen zur Demokratisierung des Wirtschaftslebens für erforderlich. Sie verlangte

- eine Dezentralisierung des Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses in puncto "planification" bis auf die Unternehmensebene, um den Arbeitenden die Möglichkeit zur "Intervention" bei der Festlegung von Zielen und Mitteln der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu geben;
- die Demokratisierung von Leitung und Verwaltung der Unternehmen des öffentlichen Sektors: dank u.a. einer "aktiven Mitarbeit" der Personalvertreter in den Verwaltungsräten;
- erweiterte Kontroll- und Interventionsrechte der Belegschaften in den Unternehmen der privaten Wirtschaft.

Die CGT redete also auf dem privaten Sektor keiner "gestion démocratique", mithin keiner wie auch immer gearteten Mitverantwortung des Personals für die Unternehmensführung das Wort:

"die patronale Betriebsführung richtet sich an den Erfordernissen des kapitalistischen Profits aus, die demokratische Unternehmensführung hingegen orientiert sich an den sozialen Bedürfnissen... und ökonomischen Interessen des Landes. Aufgrund ihrer Gegensätzlichkeit ist es unmöglich, sie miteinander in Einklang zu bringen."

(CGT 1973, 15)

Sie bestand von daher nicht nur darauf, daß die private Wirtschaft durch Planverträge mit den nationalen und öffentlichen Unternehmen oder den staatlichen Behörden in die Pflicht genommen wurden, sondern hielt darüber hinaus auch eine verstärkte "Kontrolle" der Unternehmensführung durch das Personal sowie seine "Intervention" bei Entscheidungen sozialen Charakters für erforderlich (ebda.).

Bereits die Tatsache, daß die CGT zu Perspektive und Strategie des sozialen Wandels in Frankreich Stellung bezog, signalisiert, daß sie dem Syndikalismus eine eminent "politische" Funktion beimißt. Auch wenn sie es sich als "allen offenstehende (...) Massen- und Klassenorganisation" nicht zur Aufgabe macht, "auf jede Frage zu antworten, die sich im Hinblick auf den Sozialismus ergibt" (CGT 1971, 107), trägt sie, wie schon aus einleitender Erklärung von Georges Séguy hervorgeht, "im Rahmen ihrer Kompetenzen" dazu bei, den "Kurs der Politik zu ändern". Dies geschieht nicht zuletzt in Gestalt konkreter Vorschläge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik! In den 70er Jahren ergab sich daraus ihre Mitarbeit am 'Gemeinsamen Programm' der 'Linksunion'.

Als "logische Verlängerung" ihrer Forderungsaktionen begreift sie vor allem auch die "Mobilisierung" der arbeitenden Bevölkerung für "fortschrittliche Zielsetzungen". Hatte sie sich in den 70er Jahren als Propagandist für das Gemeinsame Programm der 'Union de la Gauche' betätigt, so sollte sie - dies vorweg - unter der Präsidentschaft Mitterrands darauf drängen, daß die Linke sich nicht mit einer "Verwaltung der Krise" zufrieden gibt. Damit empfahl sie sich erstmals seit 34 Jahren

(also nach dem Ausschluß der Kommunisten von der Regierungsverantwortung im Jahre 1947) wieder einer französischen Regierung als "kooperativer" und "konstruktiver" Partner, ohne sich allerdings von ihrer bisherigen Rolle als "Massen- und Klassengewerkschaft entbunden zu sehen. Eine Politik des sozialen Fortschritts war in ihren Augen prinzipiell nur möglich, wenn "angesichts der starken Pressionen der konservativen Kräfte im In- und Ausland" gegen das sozialistisch (-kommunistisch) regierte Frankreich die "Mobilisierung" am Arbeitsplatz unvermindert anhielt und auf diese Weise das gesamtgesellschaftliche Kräfteverhältnis zugunsten weitergehender Reformen verändert werden konnte. (Vgl. z.B. LE MONDE vom 27. Juni, 27. August und 10. September 1981).

Die CGT mochte wie hier auf der "Komplementarität" von politischer und gewerkschaftlicher Aktion bestehen, sie war gleichzeitig darauf bedacht, die Grenzen des Syndikalismus aufzuzeigen und Theorien entgegenzutreten, die propagierten, die "soziale Bewegung" könne einschneidende Verbesserungen der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen auf eigene Faust durchsetzen. Einen dialektischen Wirkungszusammenhang zwischen Produktions-, Herrschafts- und Ideologiestrukturen voraussetzend und davon ausgehend, daß die technisch-organisatorischen Bedingungen des Produktionsprozesses bereits durch die Logik der Kapitalverwertung determiniert werden, machte sie, wie gesagt (vgl. S. 55f) jede qualitative Verbesserung im Arbeitsleben - selbst in puncto Arbeitsbedingungen¹ von der

1 Auch wenn die CGT keine wirkliche (d.h. von einem Regierungswechsel zugunsten der Linksparteien unabhängige) "Strategie" zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation entwickelte, so ignorierte sie natürlich nicht die Problematik. Schon im Februar 1972 reklamierte sie in einem Grundlagenpapier (vgl. LE PEUPLE Nr. 887 vom 17. Februar 1972, S. 7ff) "humanere und zeitgemäßere Arbeitsbedingungen" - denen sie im Hinblick auf die Verbesserung der "Lebensqualität" (G. Séguy; ebd. S. 7) im Prinzip keine geringere Bedeutung beimaß als der Sicherung von Löhnen und Einkommen sowie dem Ausbau der sozialen

Übernahme des Staates durch die Linke und gesamtwirtschaftlichen Strukturveränderungen, die "die Ursache der Schwierigkeiten bekämpfen", abhängig. Welch strategische Bedeutung die Nationalisierungen im Hinblick auf die Demokratisierung der Betriebe beimaß, veranschaulicht folgendes Statement Henri Krasuckis:

Rechte der Lohnabhängigen. In ihrem Forderungskatalog bestand sie nicht nur auf dem Abbau der Arbeitsbelastungen, der Reduzierung der unternehmerischen Leistungsanforderungen sowie der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Belegschaften, sondern zudem auch auf Maßnahmen zu Verhinderung von Dequalifizierungen sowie zur Verbesserung des Entlohnungssystems (Lohngruppeneinteilung) und der beruflichen Aufstiegschancen. Mit Beginn der Wirtschaftskrise und dem sprunghaften Anstieg der Arbeitslosigkeit rückten vor allem Maßnahmen zur Verkürzung der Arbeitszeit in den Mittelpunkt ihres Interesses: in ihrem Forderungskatalog tauchte nun als zusätzliches Anliegen die Einführung der 35-Stunden-Woche sowie die Herabsetzung des Rentenalters auf 60 bzw. (für weibliche Arbeitnehmer) auf 55 Jahre auf.

Ihre Forderungen gedachte die CGT auf drei Wegen durchzusetzen:

- über Vereinbarungen mit den Unternehmerverbänden auf Branchenebene;
- über eine konsequente Nutzung der staatlichen Offerte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Gesetz vom 17. Dezember 1973!)
- über eine demonstrative Berücksichtigung von (leicht zu bewältigenden) Problemen der Arbeitsbedingungen in der Forderungsaktion.

(Vgl. u.a. LE PEUPLE Nr. 957 vom 1. Januar 1975, S. 6ff)

Zur Spezifik der gewerkschaftlichen Aktion der CGT vor Ort in Sachen Arbeitsbedingungen heißt es:

"Wer den Forderungskatalog der CGT auf Betriebsebene genauer analysiert, stellt nicht ohne Erstaunen fest, daß leicht zu erfüllende Forderungen, wie z.B. die Reparatur von Waschbecken, unmittelbar neben solchen stehen, denen nur langfristig nachzukommen ist, etwa die Reduzierung der Arbeitszeit. Tatsächlich haben beide Forderungstypen ihre strategische Berechtigung. Wird eine Forderung als unannehmbar verworfen, so kann die CGT zu Recht darauf hinweisen, daß somit ihre Analyse vollauf bestätigt wird, insbesondere die These, wonach das kapitalistische System zu einer wirklichen Humanisierung der Arbeitswelt unfähig ist. Da aber die anderen ungleich bescheidenen Forderungen zumeist erfüllt werden, kann die CGT - nachdem sie auf die Richtigkeit der Doktrin aufmerksam gemacht hat - zusätzlich auf die Wirksamkeit ihrer Strategie pochen". (Kißler/Lasserre Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 129.

"Nicht weil sie ein autoritäres, fast monarchisches Regime in den Unternehmen herrschen lassen, sind die Kapitalisten die Herren der Wirtschaft ... und des politischen Lebens ... Unterdrückt das Privateigentum an den Produktions- und Tauschmitteln und damit die Ausbeutung der lohnabhängigen Arbeit, und ihr habt keinen Kapitalismus mehr".
(1969, 15; vgl. CGT 1971, 104f)

Mit anderen Worten, Forderungen wie nach Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens waren für die CGT nicht kurzfristig und damit auch nicht über die (auf den Kampf für "Sofortmaßnahmen" konzentrierten) Gewerkschaften durchsetzbar. Ihre Transformationskonzeption implizierte mithin eine eindeutige Unterordnung des Syndikalismus unter die parlamentarische Strategie der (Links)-Parteien. Aus CGT-Sicht war es "Aufgabe" der Parteien, "Perspektive und Strategie" des sozialen Wandels zu formulieren sowie im "Kampf für die Eroberung der Macht durch die Arbeiterklasse" die politische Führungsrolle und später die Regierungsgewalt zu übernehmen. Zur Wahrnehmung ihres politischen Auftrags konzidierte sie ihnen ausdrücklich das Recht, über ihre Betriebsgruppen auch am Arbeitsplatz präsent zu sein (vgl. Branciard 1982, 219)¹.

¹ Die gewerkschaftliche Aktion konnte aus KPF-Sicht nur zur "Schulung des Klassenbewußtseins" beitragen. Ihre Betriebszellen aber sollten die Forderungskämpfe "politisch" erklären und in eine Perspektive des gesellschaftlichen Wandels integrieren: "Nicht weil wir die Gewerkschaften beleidigen wollen, sondern weil wir, im Gegenteil, ihre Handlungs- und Bewegungsfreiheit respektieren, behaupten wir, daß sie keine endgültige Erklärung und keine politische Lösung anbieten können", hieß es im März 1975 in der KPF-Monatszeitschrift FRANCE NOUVELLE.

Von daher wird verständlich, warum sie "direkten" und "autonomen" Aktionen der Belegschaftsbasis und Selbstverwaltungsstrategien,¹ wie sie die Mai-Bewegung hervorgebracht hat, skeptisch bis ablehnend gegenüberstand: derartige Aktionen stellten ihrer Meinung nach sowohl die parlamentarische als auch die anti-monopolistische Strategie und damit die Trennung von politischem und ökonomischem Kampf in Frage.

Vor allem aber leugneten sie den "Führungs"-Anspruch der CGT, den sie aus ihrer Sonderrolle als "historische Massen- und Klassengewerkschaft Frankreichs" ableitete. Sie bemängelte am "Kult der Basis und der Spontaneität, daß er keinerlei Unterschied mache zwischen Gewerkschaftern und Nichtorganisierten, daß er "die Ungeduld preist", gleichzeitig aber die Rolle der Organisation, die Verantwortung der Gewerkschaften und die von Arbeitergenerationen angehäuften Erfahrung leugnet" (LA VIE OUVRIERE vom 27. Oktober 1971)².

1 Forderungen nach Arbeiterselbstverwaltung, wie sie die CFDT und die nicht-kommunistische Linke vortrugen, tangierten für die CGT zunächst nur ein 'Folgeproblem', so wichtig es auch für den weiteren Verlauf der gesellschaftlichen Transformation sei. "Um etwas, wie auch immer, zu verwalten, muß es etwas zu verwalten geben", erklärte 1972 Henri Krasucki. "Bisher haben die Arbeiter nichts. Folglich heißt, die 'Gesellschaft ändern', zunächst, die Mittel in der Hand zu haben, um Wirtschaft und Staat zu lenken." (1972, 27)

2 Die CGT sieht ihre genuin gewerkschaftliche Aufgabe darin, "die Interessen der Arbeitenden zu verteidigen..., ihr Klassenbewußtsein zu heben und, in voller Übereinstimmung mit ihnen, ihre aktive Intervention im Unternehmen sowie im Leben des Landes zu leiten" (CGT 1973, 18).

Sie setzt demgegenüber auf regelmäßige Belegschaftsversammlungen zur Konsultierung und Information der Basis und befürwortet disziplinierte Aktionen unter strikter gewerkschaftlicher Kontrolle: insbesondere in Form nationaler Aktionstage, bei denen es in möglichst vielen Industriebranchen zu befristeten Arbeitsniederlegungen und, außerhalb der Betriebe, zu Massenkundgebungen kommt (vgl. Morawe 1975).

Auch die von ihr propagierte "Wirtschaftsdemokratie" unterliegt gewerkschaftlicher Kontrolle. Zumindest hielt sie bis in die 70er Jahre an einem Modell fest, das sie bereits während der Reformperiode nach dem Kriege (1944-47) praktiziert hatte und das ihr damals (als mit Abstand stärkstem Gewerkschaftsbund) nahezu ein Monopol bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen gesichert hatte. Das Modell zielte auf

- gewerkschaftlich kontrollierte Verwaltungsräte in den nationalen Unternehmen, in denen den ("designierten"!) Belegschaftsvertretern wie den Repräsentanten des Staates und der Verbraucherorganisationen je ein Drittel der Sitze zukommen sollte;
- "echte wirtschaftliche" Kontrollrechte der Betriebsausschüsse;
- eine angemessene gewerkschaftliche Vertretung in den konsultativen Gremien der nationalen Wirtschaftsplanung.

Ende der 70er Jahre wurde jedoch deutlich, daß die CGT sich gegenüber Forderungen und Ansätzen der "direkten Demokratie" nicht länger verschloß und schließlich selbst die vielgescholtene Arbeiterselbstverwaltung als "Perspektive" akzep-

tierte.¹

1978 wurden auf ihrem 40. Kongreß erstmals Formen "direkter" Belegschaftspartizipation an der betrieblichen Entscheidungsfindung, nämlich "Werkstatt- und Abteilungsräte", befürwortet; vier Jahre später, auf ihrem nächsten Kongreß, "ständig verbesserte Formen der repräsentativen Demokratie" (Krasucki 1982, 11). Angesichts der in Frankreich zunehmenden Kritik am sowjetischen "Entwicklungsmodell" wollte sich die CGT damit vom Odium befreien, ein "zentralistisches" und "bürokratisches" Transformationskonzept zu propagieren. Hinzu kam, daß sie sich (zu einem Zeitpunkt wohlgemerkt, da viele Arbeiter durch den Bruch der "Linksunion" und die neuerliche Wahl Niederlage der Linksparteien desillusioniert waren, die Streikfreudigkeit nachließ und die Gewerkschaften unter Mitgliederschwund zu leiden begannen) wie keine andere Organisation von den z.T. erfolgreichen Versuchen der Unternehmer betroffen fühlte, durch Schaffung halbautonomer Arbeitsgruppen, durch Jobrotation oder andere Innovationen auf eigene Faust betriebsinterne Verbesserungen von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation durchzusetzen (vgl. CGT 1978, 12). Innovationen, die sie bereits deswegen ablehnte, weil sie patronaler Initiative entsprangen und damit den Zwängen eines profitorientierten Systems unterworfen blieben. Folglich war sie stets um den Nachweis bemüht, daß solche Neuerungen trotz bestimmter augenfälliger Vorzüge an den "grundlegenden Realitäten" im Betrieb nichts änderten. Sie sah die sozialpolitische Offensive der Unternehmer nicht nur im Zusammenhang mit ihren Bemühungen um eine Verbesserung der Arbeitsintensität, die - entsprechend den Grundregeln kapitalistischer Rentabilität - nicht zuletzt eine Senkung

1 Das Konzept der "Selbstverwaltung" war bereits vor dem 40. Kongreß (Ende November 1978) für die CGT nicht länger tabu: während ihres Kolloquiums vom 21. und 22. April 1977 in Nanterre zum Thema "Demokratisierung der Wirtschaft", also noch zur Hochzeit der Linksunion, wurde der Terminus erstmals im positiven Sinne gebraucht: Generalsekretär Séguy sprach von der Notwendigkeit einer "wirklichen gesellschaftlichen Selbstverwaltung"! (Vgl. Landier 1981, 157)

der Personalkosten (durch die zunehmende Einstellung von Zeitangestellten oder die Einsparung von Arbeitsplätzen infolge Automation und größerer Polyvalenz) sowie der Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung notwendig mache. Sie unterstellte ihr vor allem eine ideologisch-politische Funktion: sie war Teil der "Überlebensstrategie" des in seine "historische Krise" geratenen kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssystems! "Ziel all dieser Aktionen ist es", befand im Oktober 1978 Jean Magniadas, der Sekretär des Wirtschaftsforschungsinstituts der CGT, "die Unzufriedenheit zu kanalisieren und zu verhindern, daß sie in Forderungen oder Arbeitskämpfe mündet, die Entwicklung des Klassenbewußtseins zu hemmen und zu verzögern, die Einheit (der Arbeiterklasse) zu vereiteln und den großen sozialen Auseinandersetzungen auszuweichen, die zu den objektiven Bedingungen unserer Zeit gehören" (1978, 66). Mit anderen Worten, das Ganze wurde als großangelegter Versuch der "Systemintegration" angesehen, der auf die "Individualisierung" der Arbeitsbeziehungen zielte und damit die gewerkschaftliche Interessenvertretung in Frage stellte.

Die CGT befürchtete zunächst, daß eine Segmentierung der Belegschaften in autonome oder teilautonome Arbeitsgruppen der Herausbildung gruppenegoistischer Tendenzen, also der Fragmentierung der Lohnabhängigenforderungen Vorschub leistete. Eine Entwicklung, die in ihren Augen nicht nur eine einheitliche Forderungspolitik gegenüber den Unternehmern, sondern überhaupt jede Form gewerkschaftlicher Aktivität im Betrieb erschweren mußte: wenn z.B. unterschiedliche Arbeitszeiten der Gruppen ihre Sektionen daran hinderten, ihre bislang ständigen Kontakte zu den Arbeitenden (dank u.a. regelmäßiger

Belegschaftsversammlungen aufrechtzuerhalten. Der Delegierung auch nur begrenzter Entscheidungsbefugnisse an Basisgruppen, erkannte die CGT weiterhin, stimmten die Unternehmer nur zu, wenn Meister, mittlere oder leitende Angestellte dabei eine "Lenkungs- und Animations"-Funktion übernahmen und gewährleisten konnten, daß die Belegschaften "vom Geist der Betriebsgemeinschaft beseelt sind und der Einzelne stärker dem gemeinsamen Unternehmensinteresse als dem Interesse seiner kleinen Arbeitseinheit verpflichtet wird" (ebd. S. 68).

Indem aber das Rahmen- und Führungspersonal zusätzlich zu seinen technischen Aufgaben auch noch die Rolle eines "ideologischen Vektors" übernahm, so die zweite Befürchtung der CGT, fungierte es als "Gerüst für eine Parallelorganisation zu den Gewerkschaften", da es "für alle Fragen, die mit dem täglichen Leben der Werkstatt, des Büros oder einer Baustelle zusammenhängen, zuständig zu sein hat".

Damit verfügten die Unternehmer ihrer Ansicht nach über ein "Instrument", das sich je nach Bedarf entweder zur Unterstützung der reformistischen Organisationen gegenüber der klassenkämpferischen Konkurrenz oder notfalls auch als "Druckmittel" gegen sie selbst einsetzen ließ, um sie "zum Einschwenken auf unternehmerische Positionen zu zwingen".

Wenn die CGT der patronalen Herausforderung erst 1978 - auf ihrem 40. Kongreß - mit einer wirklichen Gegenoffensive begegnete, so wie gesagt vor allem, weil sie sich nach dem Bruch der 'Linksunion' und der neuerlichen Wahniederlage der Linksparteien bei den Parlamentswahlen im Frühjahr 1978 nicht länger mit der Ankündigung zufrieden geben konnte, der tradierten Rationalität der Arbeit und ihren "Konsequenzen" werde demnächst dank umfassender Strukturreformen wirksamer zu Leibe gerückt als im Rahmen "systemimmanenter" Arbeitspolitiken. Auch wenn erst die politische Konjunktur ihre bisherige Konzeption zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation gegenstandslos machte, so war ihre Strategie

in der innerorganisatorischen Diskussion doch schon vor 1978 in Zweifel gezogen worden. Nachdem ihre Aktivisten vor Ort schon früh signalisiert hatten, daß die patronalen Initiativen in den Betrieben durchaus Anklang fanden und sie sich bei einer kategorischen Ablehnung dem Personal entfremdeten, wurde nach und nach auch auf konföderaler Ebene zugegeben, daß der Ruf nach einer "interessanteren Arbeit" eine "grundlegende Forderung" der Lohnabhängigen (Krasucki) war und die sozialen Neuerungen des Patronats zumindest partiell ihren Erwartungen entsprachen! (Vgl. Landier 1981, 141ff). Eine Erkenntnis, die zwangsläufig das Eingeständnis implizierte, daß man bislang nicht hellhörig genug gewesen war für die "qualitativen" Forderungen der Arbeitenden. Führende Gewerkschafter stellten rückblickend fest, daß die CGT aufgrund ihrer Fixierung auf rein quantitative - das bestehende Konsummodell verstärkende! - Forderungen wie Lohn- und Kaufkraftserhöhungen, die "Entwicklung der strukturellen Gesamtbedingungen, denen die Arbeitskraft unterworfen" ist, offenbar nicht mitbekommen, den vom Personal während des Mai 68 und der Kämpfe des Nach-Mai artikulierten Wunsch nach "Initiativwerdung" und "Partizipation" im Arbeitsprozeß zu lange unterschätzt und somit dem Patronat kampfflos das Feld überlassen habe! (Moynot 1979, 40ff). Mit anderen Worten, die CGT habe bisher noch nicht dazu beigetragen, "die Kluft zwischen konzipierender und ausführender Arbeit, zwischen produktiver und Ausbildungszeit sowie zwischen Arbeitszeit und Zeit für Reflexion und kollektive Debatte zu überbrücken" (ders. S. 43). Zur Diskussion stand damit nicht zuletzt auch die Konzeption der Arbeiter- und Gewerkschaftsdemokratie der CGT. Hier galt die Kritik ebenso den zentralistischen (und hierarchischen Strukturen der Organisation wie dem starren Führungsanspruch des 'Apparates' in den Arbeitskämpfen, der gemeinsamen Aktionen mit anderen Gewerkschaften erschwere. Eine wesentliche Forderung lautete, die CGT solle ihre Beziehung zur "Masse der Arbeiter" überprüfen und "offener" sein für deren Wünsche und Anregungen, um sie über eine Verknüpfung

von Tagesforderungen mit Zukunftsperspektiven dazu zu bewegen, "sich bewußt in eine Dynamik des Kampfes, der Problem-bewältigung, der Transformation ... einzubringen" (Moynot). Die Konsequenzen einer solchen Konzeption der "Massendemo-kratie" lagen auf der Hand: die CGT wäre vor allem gehalten, auch Formen der "direkten Intervention" der Belegschaften in die betrieblichen Entscheidungsprozesse zu akzeptieren, also mit dem bisherigen sakrosankten 'Delegationsprinzip' bei der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zu brechen.

Nun, auf ihrem "Reform"-Kongreß von Grenoble (26. November - 1. Dezember 1978) zeichneten sich, in der Tat, die Umrisse eines neuen Strategiekonzeptes ab, das in einigen wesentlichen Punkten die bisherige leninistische Orthodoxie überwand. Schon im Vorfeld des Kongresses waren Aktionen zur Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens erstmals zu einem eminent "gewerkschaftlichen" Anliegen erklärt worden. "Wir wollen zwar keineswegs die Organisatoren unserer eigenen Ausbeutung werden, noch in die Falle der Klassenkollaboration gehen", hieß es im

Frühherbst 1978 im offiziellen Presseorgan der CGT. "Aber das Gebiet der Arbeitsorganisation und Arbeitsaufteilung kann, vor allem was seinen Inhalt angeht, sehr wohl zu einem Terrain des gewerkschaftlichen Massenkampfes werden, da es sich ideal für Forderungen und ein offensives Vorgehen anbietet." (LE PEUPLE, Nr. 1044, S. 14).¹ Georges Séguy erläuterte kurz darauf in Grenoble genauer die Gegenstrategie der CGT:

"Wir müssen die Unternehmer beim Wort nehmen und sie zwingen ... ihrem Partizipationssystem einen wirklich demokratischen Inhalt zu geben. ... Wenn sie die Betriebe in Produktionsinseln aufgliedern, so laßt uns unsere Organisation dezentralisieren, um auf allen Ebenen präsent zu sein! ... Machen sie einen auf Liberalismus und predigen die Partizipation, so laßt uns ihre Scheinheiligkeit entlarven und die Ausdehnung der gewerkschaftlichen Rechte und Freiheiten sowie Kontroll- und Entscheidungsbefugnisse für die Arbeitenden und ... eine Personalvertretung in den Verwaltungsräten fordern!" (Séguy 1978, 12)

Mit anderen Worten, die Gegenoffensive der CGT beinhaltete insbesondere eine Revision ihrer betrieblichen Organisationsstrukturen und Aktionsformen. Wenn sie auf deren "Dezentralisierung" bis auf die Arbeitsplatzebene bestand, so allerdings nicht nur, um der "Individualisierung" der innerbetrieblichen Beziehungen entgegenzuwirken und eine Isolierung der Gewerkschaftssektionen zu verhindern. Es galt vor allem auch Kontakt zu halten zu den neuen Belegschaftsorganen, die sie als

¹ Die neue Strategie beinhaltete für die CGT eine profundere Analyse der betrieblichen Realitäten und damit eine größere Aufgeschlossenheit gegenüber sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen. Schon vor dem Grenobler Kongreß hieß es in LE PEUPLE:

"Im Hinblick auf eine beschleunigte Lösung (des Problems) ist es unerläßlich geworden, Studien und Forschungen in die Wege zu leiten, die der bewußten Intervention sowie dem Initiativwerden der Werktätigen bei der Verrichtung ihrer Arbeit größere Bedeutung beimessen als bisher, also zu einer Annäherung zwischen Aufgaben der Arbeitskonzeption und ausführenden Tätigkeiten führen."

(Nr. 1046 vom 15. September 1978, S. 27)

harmonische Ergänzung zu den repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen auf unterer Betriebsebene eingerichtet wissen wollte, nämlich den "Werkstatt"- und "Abteilungsräten". Das Ganze hatte zwar zunächst lediglich Projektcharakter (und ging auf dem 40. Kongreß auch noch in keine Resolution ein)¹, die Originalität der Idee aber war nicht zu bestreiten:

- die CGT redete erstmals Belegschaftsorganen das Wort, die (zumindest formal) keiner gewerkschaftlichen Kontrolle unterlagen: es ging ihr um regelmäßig stattfindende Belegschaftsversammlungen auf Werkstatt- und Abteilungsebene, deren Beschlüsse durch ein direkt gewähltes und allein der Belegschaftsbasis verantwortliches "Kollektiv" ausgeführt werden sollten.
- dem Personal wurden "in allen Fragen, die das interne Leben der Werkstatt betreffen, eine direkt gestionäre Rolle", mit hin echte Entscheidungsbefugnisse angetragen (Moynot 1978, 26f).

Es handelte sich hierbei für die CGT allerdings noch nicht um eine Direktforderung. Zumindest verortete CGT-Sekretär Jean-Louis Moynot, der das Projekt in Absprache mit dem 'Bureau Confédéral' vorstellte, solche Räte erst in einer "Gesambewegung großer Reformen". Dennoch, auch wenn die Realisierung "einer zur realen Selbstverwaltung tendierenden Massendemokratie eines neuen Klasseninhalts" wie gehabt von der Regierungsübernahme durch die Linke abhängig gemacht wurde, die CGT sah sich durch ihr Projekt durchaus bereits kurzfristig in die Pflicht genommen:

1 Jean-Louis Moynot zufolge schaffte es das 'Bureau Confédéral' aus Zeitmangel nicht mehr, dem Kongreß ein endgültiges Dokument vorzulegen, über das abzustimmen war. Bei seiner Intervention in Grenoble beschränkte er sich deshalb auf einige Hinweise, um die Ausformulierung des Projektes der innerbetrieblichen Diskussion nach dem Kongreß zu überlassen; vgl. Landier 1981, 157;

"Der Kampf für die Demokratisierung der Wirtschaft hängt entscheidend vom Grad der bewußten Mobilisierung und des Einsatzes der Arbeitenden für Zielsetzungen ab, die ihren eigenen Interessen und Wünschen ... entsprechen"

(Moynot ebd.)

"Mobilisierend" waren für die CGT jetzt auch Experimente direkt-demokratischen Charakters, die gewährleisteten, daß das Patronat eben auf jenem Terrain herausgefordert wurde, auf dem es seine sozialpolitische Offensive gestartet hatte:

"Das auf einem autokratischen Leistungsprinzip beruhende bisherige System der Arbeitsorganisation schreibt den Werktätigen praktisch bis ins einzelne die Bedingungen für die Verrichtung ihrer Arbeitstätigkeit vor. Es muß folglich durch eine umfassende Praxis der Demokratie ersetzt werden, die den Belegschaften in allen Belangen, die mit Inhalt und Organisation der Arbeit sowie mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen, das Recht zur Information, zur Meinungsäußerung und Mitsprache einräumt."

(LE PEUPLE, Nr. 1046 vom 15. September 1978, S. 27)

So forderte die CGT ab sofort u.a. einmal monatlich eine einstündige Aussprache des Personals über die Arbeitsbedingungen - also bereits Belegschaftsversammlungen ohne Einmischung der Hierarchie und ... der Gewerkschaften! In einigen Betrieben (mit starker CGT-Präsenz) gingen die Arbeitenden gar bereits versuchsweise zur Einrichtung von "Werkstattträten" über. So im Herbst 1978 während eines siebenwöchigen Arbeitskonflikts in den DUCELLIER-Werken von Vergongheon (Dép. Obere Loire), wo vorübergehend bis zu 57 solcher "conseils d'ateliers" bestanden: die von ihnen gewählten Werkstattdelegierten waren beauftragt, alle mit der Fließbandfertigung zusammenhängenden Arbeitsprobleme des Personals zu lösen (vgl. L'HUMANITE vom 17. November

1979)¹.

Die CGT mochte solchen Erfahrungen im Hinblick auf die "Emanzipation der Arbeiterklasse" einen hohen Stellenwert beimessen, gewiß war ihr nach ihrem Grenobler Kongreß auch daran gelegen, "zu testen, über welche organisatorischen Mittel sie verfügte, um die Initiative der Unternehmer zu unterlaufen" (Landier 1981, 157) - und somit ihre Rolle als "historische" Massen- und Klassengewerkschaft Frankreichs nachhaltiger als in den letzten Jahren unter Beweis zu stellen.

¹ Bezeichnenderweise berichtete nicht nur die Verbandspresse der CGT, sondern auch die KPF-Presse ausführlich über das Experiment bei DUCELLIER sowie über andere Konflikte, bei denen es zur Bildung von 'Werkstatträten' kam (etwa bei der SNECMA in Corbeil oder bei ALSTHOM in Belfort). In der Literatur wird wiederholt auf die Identität der Standpunkte von KPF und CGT bei der Beurteilung der staatlichen und patronalen Arbeitspolitik bzw. der Entwicklung einer entsprechenden gewerkschaftlichen Gegenstrategie hingewiesen. Vor allem

Landier (1981, 146ff und 153ff) geht nach einer Auswertung der einschlägigen KPF-Literatur (vgl. u.a. Damette/Scheibling 1979, Poulain 1979) davon aus, daß sich der Gewerkschaftsbund, "konform der leninistischen Doktrin von der Partei der Avantgarde", bei seinen Verlautbarungen und Demarchen weitgehend an die Analysen und (strategischen) Empfehlungen der KPF gehalten hat (S. 153).

C. Die Positionen der CFDT

Auch die CFDT bezeichnet sich als "Massen- und Klassenorganisation". Im Gegensatz zur CGT akzentuiert sie aber stärker die soziale Dynamik von unten und setzt im Hinblick auf Verbesserungen der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen zunächst auf konkrete Verhandlungsergebnisse an der Basis. Wenn sie sich grundsätzlich weigert, ihre gewerkschaftliche Aktion der politisch-parlamentarischen Strategie von Parteien unterzuordnen, so nicht nur unter Hinweis auf die 'Tradition' des französischen Syndikalismus (Charta von Amiens), also auf ein spezifisches gewerkschaftliches Selbstverständnis, sondern vor allem weil sie aufgrund anderer Kriterien bei der Analyse der gesellschaftlichen Strukturen, Funktionsweisen und Wirkungszusammenhänge, die Konzeption der CGT von Natur und Rolle des Staates im Prozeß sozialer Transformation nur bedingt teilt. Gewiß, auch sie kam in den 70er Jahren zu der Einsicht, daß die Regierungen der V. Republik "immer häufiger dazu verpflichtet werden, ... ihre Mittel in den Dienst der großen Privatkonzerne und ihrer internationalen Strategie zu stellen" (CFDT 1978a, 27). Der Staat war jedoch für sie bis dahin - angesichts der Divergenzen zwischen Groß- und Kleinbürgertum oder zwischen 'nationaler' und 'internationaler Bourgeoisie' - nur sehr "global das Instrument einer herrschenden Klasse" (CFDT 1976, 89). Er funktionierte, wie sie 1971 während ihrer Theoriediskussion mit der CGT hervorhob, nicht ohne interne Konflikte und ... Kompromisse! Zum einen, weil die im Staatsapparat dominierenden Gruppen stets darauf bedacht sein mußten, den Interessen der anderen Klassenfraktionen "nicht allzusehr" zuwiderzuhandeln, also z.B. Rücksicht auf die kleinbürgerlichen Schichten zu nehmen; zum anderen, weil er sehr wohl erfolgreiche Einbrüche der "beherrschten Klasse" reflektieren und gar, wie zwischen 1944-47, Strukturreformen durchsetzen konnte.

Mit anderen Worten, die CFDT gestand dem Staat (unter Verweis nicht zuletzt auf seine stets ausgeprägteren Zentralisierungs-,

Bürokratisierungs- und Technokratisierungstendenzen!) durchaus eine 'spezifische' Existenz zu (vgl. CFDT 1971, 68). Seine Reduzierung auf ein reines Objekt, ein 'Instrument' in der Hand der Monopole, verleitete ihrer Ansicht nach zu der 'irrigen Version', der Kapitalismus könne bei einem politischen Umschwung zugunsten der Linken bereits auf staatlicher Ebene überwunden werden. Eine These, die sie durch die Entwicklung in der Sowjetunion und den Ländern ihres Einflußbereichs als widerlegt ansah, wo trotz kollektiver Aneignung der Produktionsmittel die Lohnabhängigkeit weiterbestehe, der kapitalistische Entwicklungsmodus in puncto Produktionstypus und Arbeitsorganisation keineswegs überwunden worden sei und wo die Verweigerung 'elementarer' demokratischer Rechte auf das Fortbestehen eines hierarchisch-autoritären Gesellschaftssystems hindeute (ebd. S. 53f). 'Herrschaft' und 'Entfremdung' - so ihr Fazit - sind offensichtlich keinesfalls einfache Konsequenzen der 'Ausbeutung', werden zumindest durch Verstaatlichungen nicht automatisch beseitigt.

Wenn die CFDT sich weigerte, sich bei ihrer Gesellschaftsanalyse auf das Phänomen der 'Ausbeutung' zu konzentrieren und einen zwingenden Wirkungszusammenhang zwischen Produktionsverhältnissen, Herrschaftsformen und Ideologiestrukturen zu sehen - keines dieser Elemente könne die anderen 'in Permanenz' determinieren -, so aufgrund eines erkenntnistheoretischen Ansatzes, der auf jede 'deterministische' Geschichtsbetrachtung verzichtet. "Unsere Analyse ist das Produkt verschiedener intellektueller Reflexionen, mehr aber noch unserer kollektiven Praxis", hieß es in den 70er Jahren in einer Selbstdarstellung:

"Wenn wir z.B. in der Frage der Arbeitsbedingungen Fortschritte gemacht haben, dann, weil wir die - im übrigen kollektiv erarbeiteten - intellektuellen Erkenntnisse unserer Zeit zur Beantwortung von Fragen zu nutzen wußten, auf die wir in der Praxis gestoßen waren."

(CFDT 1978, 147)

Zur Einschätzung einer gegebenen Situation stützte sich die CFDT nicht auf einen "universalen analytischen Raster", der in ihren Augen nur zur Orthodoxie führen würde, wohl aber auf eine Reihe von "Schlüssel Fragen" zu den Besitzverhältnissen, dem Modus der ökonomischen Organisation, den gesellschaftlichen Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnissen oder den Normen der herrschenden Ideologie. Ihre Absage an 'ideologisch-dogmatische' Positionen erfolgte unter ausdrücklicher Berufung auf Marx, für den die Schaffung von Dogmen "vom wissenschaftlichen Standpunkt aus, keinen Sinn haben konnte" (ebd. S. 13f). Zum 'marxistischen' Charakter ihrer Analyse ließ sie verlauten:

"Marx ist unbestreitbar ein Teil unserer Kultur und insofern sind wir alle genauso vom Marxismus durchdrungen wie wir z.B. vom Rationalismus geprägt sind ... Im Hinblick auf die Analyse der gesellschaftlichen Beziehungen und Produktionsverhältnisse verdanken wir Marx eine ganze Menge, viel aber auch Illich (seinen Überlegungen zur Technik und Dimension des Werkzeugs), der Psychoanalyse und der Psychologie (ihren Untersuchungen der Autorität), der Organisationssoziologie (ihrer Kritik der Bürokratie), den Analysen zur Entfremdung oder dem Beitrag der Biologie. Insofern kann man behaupten, daß wir durch die Erkenntnisse der Humanwissenschaften unserer Epoche nicht weniger geprägt sind als Marx zu seiner Zeit durch die des 19. Jahrhunderts." (S. 14)

Die CFDT wandte sich folglich gegen jede primär 'ökonomisch' definierte Gesellschaftsanalyse. Auf ihrem ersten Kongreß nach den Mai-Kämpfen - auf dem sie die Hinwendung zum Selbstverwaltungssozialismus vollzog - bescheinigte sie dem "System, mit seiner Tendenz die Menschen bei der Arbeit wie im gesellschaftlichen Leben zu manipulierbaren Objekten zu machen, ein entfremdendes Zivilisationsmodell mit sich zu bringen, dessen Nutznießer die herrschenden Schichten sind." (CFDT 1970, 32; vgl. CFDT 1970a, 7ff). Die anhaltende Unruhe an den Schulen und Universitäten sowie vor allem auch die Entstehung neuer sozialer Bewegungen im Reproduktionsbereich bestärkten sie in der Überzeugung, daß die zutiefst hierarchischen gesellschaftlichen Organisationsformen und die ideolo-

gische Konditionierung des Individuums ebenso 'fundamentale Stützen' des Gesamtsystems sind wie die ökonomischen Strukturen. Bezeichnenderweise sah sie auch im Unternehmen primär ein 'Herrschaftssystem', das dem Lohnabhängigen jedes Recht auf Bestimmung von Zielsetzung und gesellschaftlichem Nutzen seiner Arbeit verweigert und ihn nötigt, bei einer Übernahme der geringfügigsten Befehls-, Koordinations- oder Verwaltungsfunktion, das Wertesystem einer auf Profitmaximierung festgelegten Unternehmensleitung zu akzeptieren.

Wenn die CFDT selbst im Produktionsbereich zwischen 'Herrschaft' und 'Ausbeutung' unterschied, also erstere nicht einfach als Funktion letzterer auffaßte, so aufgrund der Erkenntnis, daß weniger die Aneignung des 'Mehrwerts' durch die 'herrschende Klasse', als der Mangel an Initiativwerdung und Selbstentfaltung der Lohnabhängigen im Produktionsprozeß das wesentliche Motiv für viele Arbeitskonflikte der 60er und 70er Jahre war. Mit anderen Worten, sie begründete die Notwendigkeit eines tiefgreifenden sozialen Wandels in Frankreich nicht wie die CGT mit dem Stand der Produktivkräfte, dem Vergesellschaftungsgrad der Produktion... kurz, der 'Krise' des Kapitalismus¹, sondern vor allem mit den

1 Obwohl sie die Krisenanalyse der CGT in zahlreichen Punkten teilte, kam die CFDT auf ihren Kongressen zu einer anderen Gesamteinschätzung:

- 1973 beobachtete sie zwar die sich verschärfenden Widersprüche zwischen konkurrierenden Großfirmen sowie zwischen der 'Logik des Profits' und den 'Bedürfnissen' der Lohnabhängigen, hielt jedoch das System auf nationaler wie internationaler Ebene zur Selbstregulierung fähig;
- 1976 folgerte sie, daß
"es zutiefst getroffen, aber keineswegs unwiderruflich verdammt ist" - auch wenn sich seine Krise mittlerweile zu einer "Gesellschaftskrise" ausgeweitet habe;
- 1979 verzichtete sie auf jede Vertiefung der Analyse und beschränkte sich auf eine nüchterne Betrachtung der kapitalistischen Restrukturierungen und der fortschreitenden 'Fraktionierung' der französischen Arbeiterschaft.
(Vgl. Mouriaux 1981, 179f)

(subjektiven!) 'Bedürfnissen' und 'Hoffnungen' der Arbeitenden sowie dem Charakter der sozialen Auseinandersetzung in Frankreich! Grundlegend für ihre seit den Mai-Ereignissen verstärkt anti-kapitalistische Einstellung und die Hinwendung zum Selbstverwaltungssozialismus¹ war nämlich die Erfahrung, daß die

1 Die CFDT überwand zwar bei ihrer Gründung im November 1964 die primär vom christlichen Humanismus geprägte Transformationsvorstellung der alten CFTC, indem sie ausdrücklich auf die ideelle Bereicherung der Arbeiterbewegung durch "andere Formen des Humanismus" aufmerksam machte, die von ihrer Metallgewerkschaft schon 1957 formulierte Zielvorstellung eines demokratischen Sozialismus ließ sich offiziell allerdings erst unter dem Eindruck der Mai-Ereignisse durchsetzen.

Bis dahin waren ihre weitestgehenden Forderungen praktisch die des 30. CFTC-Kongresses von 1959. Der Kongreß optierte für

- eine an den "materiellen und kulturellen Bedürfnissen der Volksmassen" orientierte "demokratische" Planung,
- die Nationalisierung des Banken- und Kreditsystems und gegebenenfalls weiterer Schlüsselsektoren,
- die "Teilung der ökonomischen Macht" auf allen Entscheidungsebenen: nicht zuletzt zugunsten der Gewerkschaften, denen, innerhalb wie außerhalb der Produktion, erweiterte Kontrollrechte sowie in der Wirtschaft die "Teilnahme" an der Unternehmensleitung zugestanden werden sollten.

Eine Konzeption des sozialen Wandels also, die auf der weitgehenden Beibehaltung des Privateigentums an den Produktionsmitteln beruhte und nicht zwangsläufig die Übernahme der Regierung durch die Linke voraussetzte.

Zu einer betont klassenkämpferischen Einstellung und damit einem anti-kapitalistischen Strategiekonzept fand die CFDT erst über die Erfahrung der Mai-Bewegung. Sie identifizierte das Ganze mit einer "machtvollen Bewegung der Erneuerung und fundamentalen Infragestellung der politischen, ökonomischen und sozialen Strukturen", die es in der "Perspektive einer sozialistischen Demokratie" weiterzuentwickeln gelte. (Kommuniqué zu den Parlamentswahlen vom 13. Juni 1968: in CFDT 1968, 165).

Unter Hinweis auf einen wesentlichen Grundzug dieser Kämpfe - die Forderung nach Arbeiterkontrolle und stärkerer Demokratisierung in allen gesellschaftlichen Bereichen - gab sie sich im Mai 1970 auf ihrem 35. Kongreß (seit Gründung der CFTC im Jahre 1919) zunächst eine neue Perspektive: die Errichtung einer nicht nur auf dem gesellschaftlichen Eigentum an den Produktions- und Tauschmitteln und demokratischer Planung, sondern vor allem auch auf Selbstverwaltung beruhenden sozialistischen Gesellschaft! (Zur autogestionären Perspektive vgl. u.a. CFDT 1970, 7ff; 1970a, 17ff; Maire 1973, 96ff, Maire/Krumnov/Detraz 1973, 29).

Arbeitskämpfe und Protestbewegungen über die herkömmlichen ökonomischen und sozialen Forderungen hinaus Zielsetzungen tradierten, die die Rationalität und Organisation des bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftssystem mit seinen hierarchisch-autoritären Strukturen und seinem "entfremdenden" Zivilisationsmodell infragestellen (vgl. u.a. Maire 1971, 43). Sie verwies auf die neuen demokratischen Ausdrucks- und Aktionsformen dieser Kämpfe, die von ihrer Tendenz her etatistisch-zentralistischen Transformationsvorstellungen zuwiderliefen, wie sie bisher in der französischen Linken vorherrschten. Spontane Belegschaftsversammlungen, Fabrikbesetzungen und vor allem aktive Streiks wie 1973 in der Uhrenfabrik LIP in Besançon, bei denen die Produktion im Hinblick auf die Eigenbedürfnisse des Personals wieder aufgenommen wurde, oder außerhalb des Arbeitsplatzes die Entstehung von Stadtviertelkomitees und Bürgerinitiativen, galten ihr noch in den ersten Krisenjahren als Beweis, daß "der Klassenkampf nicht nur den Willen zur Zerstörung des Kapitalismus (manifestiert), sondern es mitten in der Krise erlaubt, ... Möglichkeiten ... zur Errichtung einer selbstverwalteten Gesellschaft zu finden". (CFDT 1976, 26).

Mit der Einsicht desselben Kongresses, daß eine "erfolgreiche politische Aktion zur Überwindung der kapitalistischen Gesellschaft nur das Werk "aller sozialistischen Kräfte einschließlich der KPF, sein" könne, gedachte die CFDT die Konsequenz aus dem 'politischen' Scheitern der Mai-Bewegung zu ziehen: sie befürwortete nicht nur die gewerkschaftliche Aktionseinheit und in erster Linie ein längerfristiges gemeinsames Aktionsprogramm mit der CGT (1974), sondern schloß im Rahmen ihrer 1973 publik gemachten Strategie der "Einheit der Volkskräfte" (Union des forces populaires) auch eine an festen 'sozialistischen' Zielsetzungen orientierte Allianz mit den Linksparteien nicht länger aus. Zahlreiche CFDT-Aktivistinnen traten 1974, nachdem der gemeinsame Kandidat der französischen Linken (F. Mitterrand) bei den Präsidentschaftswahlen nur knapp seinem konservativen Mitbewerber (V. Giscard d'Estaing) unterlegen war, in die Sozialistische Partei ein und stärkten dort den Selbstverwaltungsflügel.

Aus all diesen 'Erfahrungen' zog die CFDT die Lehre, daß die gesellschaftliche Transformation nicht 'von oben' oktroyiert werden dürfe, sondern das Ergebnis einer die große Mehrheit der Bevölkerung mobilisierenden 'Massenaktion' sein würde, die es "Männern und Frauen gestattet, ihr Schicksal in die Hand zu nehmen und selbst zu Akteuren einer Veränderung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen zu werden" (ebd.). Die tiefere Ursache nicht zuletzt für den Mißerfolg des sowjetischen 'Modells' lag nämlich für sie in der "Übernahme der Macht durch eine revolutionäre Minderheit". Daraus folgerte sie im Hinblick auf die eigene Strategie, daß bereits der Verlauf des Transformationsprozesses die Funktionsweise der künftigen Gesellschaft determiniere. Die von ihr angestrebte "Selbstverwaltung der Produzenten und Bürger" müsse deshalb über eine Strategie durchgesetzt werden, die dieser Perspektive von Anfang an Rechnung trage (vgl. CFDT 1978, 9). Dennoch hielt sie, wie ihre kooperative Haltung gegenüber der 'Linksunion' (1972-77) zeigte¹, die Übernahme der Regierung durch die Linke, also staatliche Interventionen, nicht für überflüssig. Sie sollten die Ergebnisse erfolgreicher 'Massenkämpfe' und Verhandlungen institutionell absichern und als 'Stütze' für den Ausbau betrieblicher und außerbetrieblicher Gegenmachtspositionen dienen! Um aber jede von den realen Bedürfnissen der Pro-

¹ Auch wenn die CFDT auf einem 'selbständigen' Beitrag der Gewerkschaftsbewegung zur gesellschaftlichen Transformation bestand und sich deshalb weigerte, ihre syndikalistische Aktion dem politischen Programm von Parteien unterzuordnen, so setzte auch sie im Verlaufe der 70er Jahre doch auf einen Erfolg des 'Gemeinsamen Regierungsprogramms'. In Erwartung eines sicheren Sieges der "union de la gauche" bei den Parlamentswahlen im Frühjahr 1978, diskutierte sie 1976, auf ihrem Kongreß in Annécý, die Mittel und Wege eines "Bruchs mit dem kapitalistischen System" und des 'Übergangs' zum Sozialismus in Frankreich. Schon im Juli 1977 legte sie einen detaillierten Forderungskatalog vor als Grundlage für die Verhandlungen mit der künftigen Linksinregierung!

duzenten und Bürger losgelöste Entwicklung zu verhindern und zu gewährleisten, daß diese Ziele und Formen der gesellschaftlichen Transformation bestimmen, forderte sie von den Linksparteien, daß Strukturreformen von Anfang an mit einer Dezentralisierung und Demokratisierung der Entscheidungs-, Verwaltungs- und Kontrollprozesse verbunden werden. Von daher wird ersichtlich, warum sie im Hinblick auf eine "planification démocratique" den Abbau des Zentralstaates, eine weitgehende Verwaltungs- und Finanzautonomie der Regionen/Departements/Gemeinden sowie der Unternehmen des öffentlichen Sektors und grundsätzlich auf allen Entscheidungsebenen eine Praxis des "kollektiv-demokratischen Beschlusses und des frei ausgehandelten Vertrages" befürwortete (vgl. CFDT 1978a, 61).

Indem die CFDT im Hinblick auf gesellschaftliche Veränderungen primär auf die 'soziale Bewegung' setzte, legte sie in den 70er Jahren auch ein anderes gewerkschaftliches Selbstverständnis an den Tag als die CGT. Ihre Einschätzung, daß die sozialen Auseinandersetzungen in Frankreich infolge gezielter Angriffe auf die betrieblichen Hierarchien, die Unternehmerautorität und die kapitalistische Produktionslogik immer heftiger wurden und über die reine Produktionssphäre hinaus auf andere gesellschaftliche Bereiche wie Schule und Universität, Wohnungs- und Städtebau oder Umweltschutz übergriffen, veranlaßte sie zu dem Schluß, daß sich das Aktionsfeld der Gewerkschaften stark erweitert habe. Sie seien gezwungen, ihre Selbstbeschränkung auf "ökonomische Forderungen aufzugeben" und mit ihrem Aktionsprogramm mehr denn je der Entwicklung in den (immer mehr der kapitalistischen Profitlogik unterworfenen) "Reproduktionsbereichen" Rechnung zu tragen, - ja, angesichts des anti-kapitalistischen Charakters vieler Kämpfe ein autonomes gesamtgesellschaftliches Transformationskonzept vorzulegen. Damit wurde in ihren Augen die herkömmliche Unterscheidung zwischen 'ökonomischem' und 'politischem' Kampf ebenso hinfällig wie die traditionelle Unterordnung der Gewerkschaften unter die politische Führung der Linksparteien und eine von ihnen gestellte Regierung. Weder die CGT noch die FO und die anderen reformistischen Bünde teilten diese Konzeption:

- erstere hielt der CFDT vor sich "zu weigern .., an der Erarbeitung eines Gemeinsamen Programms der Linken teilzunehmen, aber sich dennoch bei der Diskussion eines gemeinsamen Sozialismus-Projekts gleiche Verantwortungen und Befugnisse wie den Parteien (zuzubilligen)" (LE PEUPLE vom 1. Dezember 1971);
- letztere sprachen sich prinzipiell gegen jede "Politisierung" der gewerkschaftlichen Aktion und die Umfunktionierung der Gewerkschaften zu "Parteien" aus.

Nun, trotz ihrer Nähe zur 'Linksunion' hatte sich die CFDT letztlich nur bedingt und auf keinen Fall offiziell mit deren Gemeinsamen Programm identifiziert. Stattdessen drängte sie selbstbewußt auf eine Strategie der "Einheit der Volkskräfte", d.h. auf eine an festen 'sozialistischen' Zielsetzungen, aber keinem verbindlichen Programm orientierte Allianz der Gewerkschaften mit den Linksparteien. Der politische Umschwung von 1981 änderte nichts an dieser Grundhaltung: "Es wird Zeit, die Rolle der Gewerkschaften auf allen Ebenen anzuerkennen", mahnte Generalsekretär Edmond Maire an die Adresse Mitterrands (LE MONDE vom 12. Mai 1981).

Es galt für die CFDT aber auch, die Funktion des Syndikalismus innerhalb der 'sozialen Bewegung' zu klären. Da sie den stärker gewordenen Basisdruck (Forderungen nach Partizipation, Selbstverwaltungsversuche...) nicht zuletzt als Infragestellung des traditionellen gewerkschaftlichen Organisations- und Aktions-typus auffaßte, bemühte sie sich seit den Mai-Ereignissen um ein neues Konzept des 'Massensyndikalismus', das die Basisbewegungen aufwertete und den Repräsentanten der Gewerkschaftsorganisationen eine eher pädagogische als dirigierende Haltung abverlangte: sie sollten gezielt Verantwortungsbewußtsein, Eigeninitiativen und Selbstorganisation, kurz die zur künftigen Selbstverwaltung unerläßlichen Qualitäten der "Produzenten und Bürger" entwickeln (vgl. CFDT 1971, 136; CFDT 1978, 202):

"Kämpfe, die es den Arbeitern ermöglichen, ihre

eigenen Erfahrungen beim Austausch von Informationen, in der kollektiven Diskussion, bei der Wahl und der Entscheidung über die Aktionsformen zu machen und anschließend die Ergebnisse ihrer Aktion der Kritik zu unterziehen - diese Kämpfe stellen einen Prozeß des Übergangs von einem unklaren zu einem klaren Bewußtsein dar. Das ist ein Prozeß, in dem sich das Kollektiv befähigt, seine eigene Zukunft und sein eigenes Schicksal zu bestimmen. In diesem Sinne sind die Kämpfe die Schule der Selbstverwaltung."

(Edmond Maire in einem Interview mit Bodo Morawe vom 17. April 1974; zit. nach Morawe 1975, 255f).

Bei der CFDT neigte man nach den Mai-Kämpfen zunächst dazu, die Gewerkschaftsorganisationen nur noch als 'transitorisches Mittel', als Instrument der sich entwickelnden Arbeiterdemokratie und "Katalysator eines gesellschaftlichen Prozesses, in dem die Massen ihre traditionelle Rolle als Fußvolk der Apparate abstreifen" (Morawe), zu betrachten. Diese Konzeption wurde im Juni 1973 auf dem 36. Kongreß revidiert, als die CFDT-Führung (in der Auseinandersetzung vor allem mit trotzkistischen Gruppen) vor einer "Unterschätzung der Rolle der gewerkschaftlichen Organisation" warnte und den 'Massensyndikalismus' einschränkend nur noch als "enge und ständige Verbindung zwischen der gewerkschaftlichen Organisation und den Arbeitenden" interpretierte (CFDT 1973).¹

¹ Eine Kurskorrektur, die für Morawe nicht zuletzt im Hinblick auf eine Stabilisierung des Aktionsbündnisses mit der CGT erfolgte, also als Beweis für die starke Wechselwirkung zwischen den beiden Organisationen gelten konnte: "So wenig die CGT die von der CFDT ausgehenden Impulse ignorieren kann (und entsprechend in ihrer Kampftaktik elastischer als in früheren Jahren operiert), so wenig kann sich die CFDT dem Druck der CGT entziehen, die auf Eingrenzung und Disziplinierung der spontanen Basisinitiative drängt. Die stärkere CGT mit ihrem zentralisierten Apparat fürchtet um ihre Führung im innergewerkschaftlichen Kräfteverhältnis, da die kleinere CFDT mit ihrer Strategie in den Kämpfen an Boden gewinnt. Die CFDT wiederum balanciert zwischen einer traditionalistischen und experimentellen Haltung, um trotz des unbestritten dominierenden Partners die Perspektive selbstbestimmter Kämpfe zu öffnen." (a.a.O. S. 256)

Als Anwalt von dennoch immer mehr 'autogestion' definierte die CFDT ihre Aufgabe gegenüber der Linksregierung als die eines Mittlers: laut 37. Kongreß sollten die Gewerkschaften den 'positiven' Charakter der (auch in einem fortgeschrittenen gesellschaftlichen Entwicklungsstadium für unvermeidbar gehaltenen) ständigen 'Konfrontation' zwischen der Zentralgewalt auf der einen Seite und den auf regionaler, lokaler, Branchen- und Unternehmensebene neu entstehenden Selbstverwaltungsorganen auf der anderen Seite gewährleisten und damit auf die Komplementarität von Regierungs- und "Massenaktion" hinarbeiten. Um einer derartigen Mittlerrolle gerecht werden zu können, bestand sie

- auf der vollen Autonomie der Gewerkschaften gegenüber den Institutionen, in denen sie - wie im übrigen in den Unternehmen des nationalen Produktions- und Dienstleistungssektors - keinerlei Leitungs- und Verwaltungsfunktionen innehaben könnten,

sowie

- auf maximalen Informations- und Kontrollrechten in allen Bereichen der Gesellschaft (CFDT 1976, S. 26)

Dieses Selbstverständnis manifestierte sich auch im Konzept der 'planification démocratique'. Zur Verhinderung jeder zentralistischen und technokratischen Fehlentwicklung drängte die CFDT darauf, daß die Gewerkschaften in ihrer Rolle als kontrollierende Instanz gegenüber Staat und Parteien bestätigt und gestärkt werden. Sie forderte, daß sie in den "konsultativen" Gremien "proportional (...) zum Anteil der Arbeiter an der Gesamtbevölkerung" vertreten sind. Allerdings wollte sie die Gewerkschaften nicht in die Planungsentscheidungen selbst "integriert" sehen: "Sie beteiligen sich nicht an der Abstimmung über den Plan", und sind folglich auch nicht prinzipiell an seine Beschlüsse gebunden (CFDT 1978a, 62). Ihre Hauptaufgabe als fordernde, informierende, schulende und kontrollierende Instanz müsse es sein, für den 'demokratischen' Charakter der Plandiskussion Sorge zu tragen

und im Vorfeld der Planentscheidungen die 'kollektiven Bedürfnisse' zum Ausdruck zu bringen. Entsprechend der Plan ihren Erwartungen, sollten sie ihn als Bezugsrahmen für ihre gewerkschaftliche Aktion betrachten.

Solche vor allem die 'Programm'-Kongresse zwischen 1970 und 1976 prägenden Prinzipien und Absichtserklärungen ent-hoben aber auch die CFDT nicht der Aufgabe, der 'vor Ort' angelaufenen Offensive zur Humanisierung des Arbeitslebens zu begegnen, also unter Beweis zu stellen, was ihre 'autogestio-näre' Strategie in der Praxis wert war.

Nun, die CFDT teilte über weite Strecken die Analyse der CGT - und zwar sowohl hinsichtlich Ursachen und Zielen als auch der begrenzten Wirkungen der staatlichen und patronalen Modernisierungspolitiken¹. "Ein Gesetz das nichts Fundamentales ändert", hieß es bezeichnenderweise zum Gesetz vom 27. Februar 1973 über die 'Verbesserungen der Arbeitsbedingungen': "die Macht des Unternehmers, die Arbeitsbedingungen zu oktroyieren, wird nicht eingeschränkt" (PRATIQUE SYNDICALE vom Mai 1974, S. 2). Wie die CGT setzte die CFDT bis Mitte der 70er Jahre - also bevor mit der sich verschärfenden Wirtschaftskrise auch bei ihr Fragen der Arbeitsplatzsicherung und Arbeitszeit-regelungen in den Mittelpunkt des Interesses rückten - eine Reihe konkreter Anliegen (Verhinderung von Arbeitsunfällen und gesundheitsschädigenden Arbeiten, Vereinheitlichung des Arbeitsstatus durch den Verzicht von Leistungslohnsystemen oder Prämienzahlungen (z.B. für schädliche Arbeiten oder Arbeiten mit Unfallrisiko), Einschränkung der Schichtarbeit, Verkürzung der Tages- und Lebensarbeitszeit...) in Forderungen

¹ Die Reaktion der CFDT sowie der anderen repräsentativen Konföderationen auf die staatlichen und patronalen Modernisierungspolitiken bzw. die gewerkschaftlichen Grundsatzpositionen und Strategien zur Humanisierung des Arbeitslebens vor 1981 sind bereits eingehend untersucht worden: vgl. (auch zum folgenden) vor allem Kißler 1982, 116ff; Gautrat 1983, 44ff; Kißler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 123ff; Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 186ff.

um.¹ Sie ließen - verglichen mit denen der CGT, die eher 'Forderungskataloge' erstellte - wenigstens einen 'strategischen' Ansatz nicht nur zur Humanisierung, sondern auch zur Demokratisierung des Arbeitslebens erkennen. Denn bereits in ihrer Forderungsplattform von 1975 optierte die CFDT für ein Recht auf "freie Artikulation am Arbeitsplatz" sowie auf Abhaltung von Belegschaftsversammlungen auf Abteilungs-ebene, um dem Personal Gelegenheit zu geben, regelmäßig - im Beisein der Gewerkschafts- und Belegschaftsdelegierten - die Arbeitsbedingungen sowie die Mittel und Wege ihrer Kontrolle zu diskutieren (vgl. SYNDICALISME HEBDO vom 23. Oktober 1975). Wobei sie das Konzept 'Arbeitsbedingungen' extensiver auslegte als die CGT, nämlich bereits die (kapitalistische) Rationalität der Arbeit und ihre Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte bekämpft sehen wollte:

"Dazu beitragen, einige schädliche Auswirkungen zu beseitigen, bestimmte Risiken zu vermeiden und die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten, ist bereits eine ganze Menge, aber reicht das wirklich aus? Wir müssen ehrgeizigere Zielsetzungen haben; denn wir wollen doch, daß die Arbeiter eines Tages ihr kollektiv erlebtes Dasein im Betrieb selbst in die Hand nehmen, um daraus ein grundlegendes Element für die Ausbildung und nicht der Erniedrigung ihrer Persönlichkeit zu machen. Wir müssen uns zu einem Transformationsprozeß bekennen, der auf eine Veränderung nicht nur der Arbeitsbedingungen, sondern vor allem auch von Bedeutung und Inhalt der Arbeit abzielt".

(Michel Le Tron in: CFDT-AUJOURD'HUI Nr. 11, Januar 1979, S. 11ff)

In diesem Zusammenhang machte die CFDT darauf aufmerksam, daß

¹ Vgl. dazu insbesondere die Forderungsplattformen der CFDT von 1975 und 1977 sowie die Resolution des 37. Kongresses von 1976: in SYNDICALISME HEBDO vom 23. Oktober 1975 und 16. Juni 1977 bzw. vom 3. Juni 1976.

auch die Technik nicht neutral sei, sondern Arbeitsorganisation und Arbeitsbeziehungen entscheidend mitpräge (vgl. Gautrat 1983, 48). Im Gegensatz zur CGT (die den Regierungen im Grunde genommen lediglich vorhielt, die gegebenen technischen Möglichkeiten nur unzureichend oder einseitig im Profitinteresse zu nutzen, und die eine Politik umfassender technologischer Innovationen (idealtypisch) mit einem ökonomischeren Einsatz der Ressourcen, einer Steigerung von Produktion und Produktivität der Betriebe, einer Diversifizierung der Produktion, einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Qualität von Produkten und Dienstleistungen ... und schließlich mit wachstumsfördernden Effekten, die sich positiv auf das Beschäftigungsvolumen auswirken, gleichsetzte) lehnte sie das 'produktivistische' Entwicklungsmodell ab.¹ Da sie die Krise der Industriegesellschaft bis in die 70er Jahre vornehmlich als 'Wertekrise' betrachtete, d.h. die sozialen Bewegungen als Infragestellung auch des vorherrschenden Produktionstypus interpretierte, implizierte die Entwicklung post-tayloristischer Arbeitsformen in ihren Augen eine verstärkte 'soziale' Kontrolle des Einsatzes neuer Technologien sowie die Erarbeitung alternativer Strategien, insbesondere auf dem Gebiet der Informationstechnologien. Früher und eindringlicher als die anderen Konföderationen forderte sie, daß sich Belegschaften und Gewerkschaften vor jeder technologischen Innovation 'gestaltend' in die entsprechenden Planungs- und Entscheidungsprozesse einschalten (vgl. Jansen/

¹ Daß die CFDT in den 70er Jahren darum bemüht war, weder der Wachstumsideologie zu huldigen, noch die Fortschrittsgläubigkeit der anderen Gewerkschaften zu teilen, bewies sie nicht zuletzt mit einer kritischen Bestandsaufnahme der "Schäden des Fortschritts", die sie 1977 (unter diesem Titel!) massenwirksam als Taschenbuch veröffentlichte (CFDT 1977).

KiBler 1986a, 33f)¹. Wenn die CFDT bereits früh auf einer Veränderung von Finalität, Inhalt und Form der Arbeit insistierte und schon unter den gegebenen Produktionsbedingungen damit beginnen wollte, 'qualitative' Verbesserungen durchzusetzen, so wie gesagt vor allem aus zwei Gründen:

- zum einen, weil sie die Ursache für die schlechten Arbeitsbedingungen weniger im Phänomen der 'Ausbeutung' als vielmehr in der Konzeption der Arbeit, d.h. in der Trennung

¹ Verdier (1983, 108ff) schreibt gar noch Anfang der 80er Jahre in seiner Typologie gewerkschaftlicher Technologiepolitiken allein der CFDT eine wirklich 'offensive' Strategie zu: indem sie auf eine umfassende soziale Kontrolle des Einsatzes neuer Technologien dringe, redet sie in seinen Augen einer regelrechten 'Investitionskontrolle' das Wort!

Jansen/KiBler halten in ihrer Studie über den gesellschaftlichen 'Modernisierungskonsens' in Frankreich eine Unterscheidung zwischen 'offensiver' und 'defensiver' Strategie nicht für zwingend. Zunächst, weil sich (wie das nachstehende Schaubild dokumentiert) bis auf die FO alle repräsentativen Konföderationen eine 'offensive' technologiepolitische Orientierung gaben:

Technologiestrategien der repräsentativen Gewerkschaften Frankreichs:

Organisation | Ausrichtung und inhaltliche Schwerpunkte der Technologiepolitik

C G T	offensiv, Ziel: umfassende Kontrolle technologischer Innovationsprozesse, Besitzstandswahrung genießt Priorität
C F D T	offensiv, Ziel: umfassende Kontrolle der Innovationsprozesse, Demokratisierung der den Einsatz neuer Technologien prägenden Entscheidungsprozesse und Mitspracherechte
F O	defensiv, Ziel: soziale Kontrolle von Folgewirkungen des technischen Fortschritts durch eine aktive Kollektivvertragspolitik
C F T C	kooperative Offensivstrategie, Ziel: verhandlungspolitische Vorbereitung der Einführung neuer Technologien, Prävention und Steuerung sozialer Folgen
C G C	partikuläre Offensivstrategie, Ziel: Aufwertung der Kompetenzen und Ausbau der Dispositionsspielräume ihrer Mitglieder und Wähler im Rahmen einer sozialen Managementpolitik

Quelle: Jansen/KiBler 1986a, 34

- zwischen geistig-schöpferischen und manuellen Tätigkeiten im Arbeitsprozeß sah und den Mangel an Initiativwerdung und Selbstentfaltung der Lohnabhängigen für das wesentliche Motiv vieler Arbeitskonflikte hielt;
- zum anderen, weil sie, eingedenk der Entwicklung in der Sowjetunion und den Ländern ihres Einflußbereichs, davon ausging, daß Nationalisierungen allein noch keine Gewähr für ein humaneres und demokratischeres Arbeitssystem, also eine neue Qualität der Arbeitsbeziehungen boten.

Folglich bestand für sie auch kein Grund, Aktionen zur Modifizierung von Inhalt, Organisation und Bedingungen der Arbeit prinzipiell von der Regierungsübernahme durch die Linksparteien abhängig zu machen. So sagten z.B. schon in den frühen 70er Jahren ihre Metaller der Erhöhung des Arbeitstempos in der Fließbandproduktion sowie ihre Textilarbeiter dem Leistungslohn den Kampf an. Eine 'echte', d.h. den realen Forderungen der Belegschaften Rechnung tragende Veränderung der unmittelbaren Arbeitssituation ist nur bei einer "Intensivierung der Arbeitskämpfe" durchsetzbar, hieß es bereits 1973 in SYNDICALISME HEBDO (Nr. 1447 vom 31. Mai 1973, S. 9).

Sensibler für die 'Entfremdungen' in der Arbeit als die CGT und davon überzeugt, daß es den Lohnabhängigen keineswegs

Zum anderen, weil solche Divergenzen in der technologiepolitischen Orientierung ohne praktische Folgen blieben:

"Die Polarisierung zwischen 'offensiven' und 'defensiven' Gewerkschaften spiegelt die kategorische Sichtweise der französischen Gewerkschaftsbewegung wider, die traditionell zwischen 'revolutionären' und 'reformistischen' Gewerkschaften unterscheidet. Die Abgrenzung scheint angesichts der Gewerkschaftskrise eher 'platonisch' zu sein. Unter den aktuellen Bedingungen kann keine der französischen Gewerkschaftsorganisationen eine offensive Strategie in die Praxis umsetzen. Die aus der Schwäche geborene Linie der 'konstruktiven Gewerkschaftspolitik', die mit Ausnahme der FO von allen repräsentativen Gewerkschaftsbünden als Ausweg aus der Misere angesehen wird, stellt faktisch auf soziale Präventiv- und Kompensationsstrategie ab."

(S. 34)

gleichgültig ist, wie sie bis zur Regierungsübernahme durch die Linke und die Durchsetzung von Strukturreformen, geschweige denn bis zum 'Übergang zum Sozialismus' arbeiten,¹ hatte die CFDT im Prinzip weder etwas gegen 'bereicherndere und polyvalentere Tätigkeiten noch gegen autonome oder halbautonome Arbeitsgruppen einzuwenden, sofern sie nicht zusätzliche Arbeitsbelastungen für die Belegschaften mit sich brachten oder disziplinierende Funktion hatten. Schon 1973, auf ihrem 36. Kongreß, ließ sie durchblicken, daß solche Experimente sich bei konsequenter Durchführung sehr wohl "gegen die Unternehmer selbst richten können" (SYNDICALISME HEBDO vom 15. März 1973, S. 38ff; vgl. Maire 1973, 31). Mit anderen Worten, sie stand den patronalen Initiativen weniger ablehnend gegenüber als die CGT:

"Es liegt auf der Hand, daß die Perspektiven eines Selbstverwaltungssozialismus sehr viel mehr Realisierungschancen haben, wenn wir ein Arbeitssystem beerben, wo die Arbeitsaufgaben 'angereichert' sind, als ein Kettenarbeitssystem."
(Mothé 1973, 62)

Wenn die CFDT also dafür plädierte, bereits unter den gegebenen Produktionsverhältnissen damit zu beginnen, jenes "kapitalistische Erbe abzutragen, das die Entwicklung des Sozialismus bis zur Unkenntlichkeit belastet" (Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1986, 208), so nicht zuletzt, um ihre autogestionäre Strategie unter Beweis zu stellen: selbst begrenzte Autonomie-

¹ Die CGT verkannte aus CFDT-Sicht die 'kapitalistische' Hypothek, an der die Arbeitenden auch noch beim 'Übergang' zum Sozialismus zu tragen haben werden:

"Wir werden nicht nur allein die Technologie als Erbe der Vergangenheit, wir werden auch all unsere der Tradition verhaftete Einstellungen, den Habitus, in einem hierarchischen und autoritären System zu funktionieren, mitnehmen und nicht von heute auf morgen deshalb ablegen können, weil die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen abgeschafft ist."

(Mothé 1973, 62)

rechte für die Belegschaften am Arbeitsplatz garantierten in ihren Augen individuelle und kollektive Lern- und Erfahrungsprozesse, waren mithin der Entwicklung der (im Hinblick auf die schrittweise Durchsetzung der Selbstverwaltung für unerlässlich gehaltenen) gestionären Qualitäten der Arbeitenden förderlich. Hinsichtlich der Formen und Inhalte solcher Experimente orientierte sich die CFDT aber keinesfalls nur an den Vorschlägen innovationsfreudiger Unternehmer; sie reflektierte vor allem die Erfahrungen der internationalen Arbeiterbewegung! Wie die italienischen Gewerkschaften redete sie schließlich 'homogenen', d.h. gleichen Arbeitsbedingungen und der gleichen Arbeitsorganisation unterworfenen Gruppen das Wort, die regelmäßig alle Fragen diskutieren, die Belange der Werkstatt tangieren. Ein Projekt, das bereits vor den Parlamentswahlen vom Frühjahr 1978 konkrete Formen annahm. Im Falle eines Wahlsiegs der 'Linksunion' erwartete die CFDT die sofortige Einrichtung von 'Werkstatt- und Abteilungsräten' auf dem öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor, denen in puncto Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation direkte Entscheidungsbefugnisse zustehen sollten (vgl. CFDT 1978a, 50f). Mit anderen Worten, sie versprach sich von einer Übernahme der Regierung durch die Linke durchaus eine Verbesserung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Durchsetzung ihres Programms zur Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens.

Nach dem Auseinanderbrechen der 'Linksunion' und der neuerlichen Wahlniederlage der Linksparteien vertraute die CFDT im Hinblick auf den 'sozialen Fortschritt' demonstrativer denn je auf die 'gewerkschaftliche' Aktion¹ und optierte

1 Die CFDT beschloß im April 1979 auf ihrem Kongreß von Brest, den 'sozialen Fortschritt' ab sofort unabhängig von jeder 'politischen' Entwicklung über eine 'autonome' Gewerkschaftsstrategie durchzusetzen: über eine Vielzahl gezielter Verhandlungen, die Aussicht auf Kompromisse und damit auf Teilerfolge bieten!
Die "Resyndikalisierung" der CFDT beeinträchtigte nicht nur

für eine betont tarifpolitische Orientierung - auch bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Allerdings nicht alleine: die CGT gab sich ebenfalls verhandlungsbereit. 1979, also wenige Monate vor dem Ende ihrer 'Aktionseinheit' einigten sich die beiden Konföderationen bei ihrem letzten 'accord unitaire' auf die Forderung nach einem 'Mitsprache'-Recht (droit d'expression) der Belegschaften (unter Ein-schluß der direkten Vorgesetzten) in allen Fragen, die mit Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zusammenhängen sowie nach Verhandlung der konkreten Mit-sprache-Modalitäten durch die Unternehmensleitung und die Gewerkschaften! Ein Vorschlag, den die CFDT übrigens dem Patronat auch direkt - in einem offiziellen Schreiben an den CNPF - unterbreitete (vgl. SYNDICALISME HEBDO Nr. 1785 vom 29. November 1979). Die Verhandlungs-bereitschaft der CFDT zahlte sich allerdings nur in einigen wenigen Fällen aus. Zum Beispiel bei den ASSURANCES MUTUELLES in Rouen, einer Versicherungsgesellschaft auf Gegenseitig-keit mit 500 Beschäftigten, wo 1979 50 autonome Arbeits-gruppen (groupes naturels) mit jeweils 10 Beschäftigten ein-gerichtet wurden: jede Gruppe verfügte monatlich über zwei bezahlte Arbeitsstunden, um, zusammen mit dem Meister oder 'Cadre' (die es, nicht zuletzt um zu verhindern, daß sie die Innovation mit einer Infragestellung ihrer Kompetenzen, wenn nicht ihrer Funktion verbanden, aus Effizienzgründen in solche Experimente einzubeziehen galt), Lösungsvor-schläge zu Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln. Um die Integration der Gruppen in das bestehende repräsen-tative Personalinteressenvertretungssystem und damit die Kon-

ihre Beziehungen zu den Parteien, sondern vor allem auch zur CGT, die eine solche Hintanstellung des "Bruchs mit dem kapitalistischen System" als Rückzug auf offen re-formistische Positionen betrachtete. Die ohnehin eher konfliktuelle 'Aktionseinheit' zwischen den beiden Zentralen zerbrach im September 1980 und ist bis heute, zumindest auf konföderaler Ebene, nicht wieder hergestellt worden.

vergenz der Anliegen und Forderungen der Arbeitnehmer zu gewährleisten, mußten ihre Vorschläge einer Sonderkommission des Betriebsausschusses zur Prüfung vorgelegt werden (vgl. LE MONDE DIMANCHE vom 29. November 1981, S. IX, sowie zu anderen gewerkschaftlichen Initiativen Bué 1985, 10f).

Eine verstärkte Artikulierung oder gar Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen auf unterer Betriebsebene durch die Belegschaften selbst implizierte auch für die CFDT eine resolute Dezentralisierung der gewerkschaftlichen Organisation und Aktion. Allerdings nicht um die Gruppen besser 'bevorzugen' zu können. Ähnlich wie die italienischen Gewerkschaften empfahl sie ihren Sektionen die Selbstbeschränkung auf eine rein 'koordinierende' und 'beratende' Rolle! Ein Selbstverständnis, das die CFDT-Basis zu Beginn der 80er Jahre aber offenbar noch nicht teilte. Edmond Maire mußte wenige Monate vor der politischen Wende von 1981 öffentlich zugeben, daß die Betriebssektionen insgesamt gesehen so gut wie keine Versuche unternommen hatten, die offiziellen CFDT-Positionen praktisch umzusetzen oder eigene Vorstellungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zu entwickeln:

"Tatsächlich haben zu den vielen hundert Experimenten, die auf die Initiative der Unternehmer zurückgehen, unsere Betriebssektionen so gut wie nicht beigetragen: sie schämen sich ihrer Schwierigkeiten selbst aktiv zu werden wie einer peinlichen Krankheit; was innerhalb der Betriebe vor sich geht, erfährt man hin und wieder...von außerhalb."

(LE MONDE vom 12. Oktober 1980)

Die Selbstkritik galt übrigens nicht nur der eigenen Organisation, sondern dem französischen Syndikalismus schlechthin:

"Fälle, in denen die Gewerkschaftsbewegung es in den letzten Jahren verstanden hat, immer dann, wenn sich ihr Gelegenheit bot, auf dem Terrain selbst eine Rolle zu spielen und ihre Chance wahrzunehmen, sind äußerst selten. Sie hat damit eine schwere Verantwortung auf sich geladen, denn mit dem Hinweis auf die Globalstrategie des Patronats läßt sich diese Absenz, ja das Fehlverhalten der Gewerkschaften nur teilweise entschuldigen."

(CFDT AUJOURD'HUI Nr. 49, Mai-Juni 1981, S. 90)

Damit bestätigte die CFDT, was die empirische Forschung bereits signalisiert hatte (vgl. vor allem Borzeix 1980, 347ff), nämlich, daß es in den 70er Jahren keine kohärente betriebspolitische 'Strategie' der Gewerkschaften zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gab. Sei es, weil die von den Zentralen oder den konföderalen Kongressen vorgegebenen Perspektiven und Aktionsziele die Basisgewerkschaften kräftemäßig überforderten oder weil sie sie nicht überzeugten: innerbetriebliche Umstrukturierungen zwecks Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder eine größere Polyvalenz der Beschäftigten, wußte man, konnten z.B. zur Einsparung von Arbeitsplätzen führen! (vgl. Gautrat 1983, 58ff).

D Die Positionen der FORCE OUVRIERE

Die FO mag heute wie gestern auf der 'Unabhängigkeit' des Syndikalismus gegenüber Parteien und Staat bestehen, sie verdankte (nachdem die CGT mit Beginn des Kalten Krieges nicht mehr als gesellschaftlicher 'Ordnungsfaktor' in Betracht kam) nicht nur ihre schnelle Aufwertung zur 'repräsentativen' Konföderation staatlicher Protektion, sondern setzte in den ersten Jahren ihres Bestehens geradezu die 'Politik der Präsenz' der Vorkriegs-CGT fort; d.h. versuchte, über die Sozialistische Partei Einfluß auf die Gestaltung von Sozialgesetzgebung und Sozialpolitik zu nehmen. Als Mitglieder der SFIO konnten viele FO-Gewerkschafter nicht umhin, den 'Sachzwängen' der von den Sozialisten anfangs noch mitgetragenen Regierungspolitik unter der IV. Republik Rechnung zu tragen. Eine Strategie, die unter der V. Republik hinfällig wurde. Zunächst, weil sie sich aufgrund der Entmachtung des Parlaments zugunsten der staatlichen Zentralgewalt nicht mehr

auszahlte: Infolge der Bipolarisierung des politischen Kräfteverhältnisses durch das gaullistische Präsidialsystem zusammen mit den Kommunisten in die Opposition verbannt, sahen sich die Sozialisten auf unabsehbare Zeit von der Regierungsverantwortung ausgeschlossen! Darüber hinaus aber kam es nach und nach auch zu einer Entfremdung zwischen Partei und Gewerkschaftsbund. Die FO konnte sich weder mit der ideologischen Erneuerung der Sozialisten (PS), noch mit ihrer Annäherung an die KPF identifizieren. (Die 'Linksunion' war, wie gesagt, für die Sozialisten der einzige Weg, um über kurz oder lang wieder regierungsfähig zu werden).

Die FO machte kein Hehl daraus, daß der restriktiv verfaßte Parlamentarismus der V. Republik ihrer Staatskonzeption zuwiderließ. Sie kritisierte das Überhandnehmen 'zentralistischer' und 'bürokratischer' Tendenzen und reklamierte die Rückkehr zu den Spielregeln der 'repräsentativen Demokratie': sie wünschte auf allen gesellschaftlichen Ebenen eine strikte Unterscheidung zwischen Leitungs-, Verwaltungs- sowie Kontrollfunktionen und, nicht zuletzt, eine parlamentarische Gegenmacht zur staatlichen Zentralgewalt. In einer Phase der Schwächung von Parlament und Opposition betrachtete sie den Syndikalismus schließlich selbst als die 'Basis der Demokratie' (Resolution des 13. FO-Kongresses von 1977) und das wirksamste "Gegengewicht...gegen die unterdrückerischen Tendenzen des modernen Staates" (FO-Generalsekretär André Bergeron 1971 vor dem 11. Kongreß, zit. nach Bergounioux 1977, 122). Dabei setzte sie allerdings voraus, daß den Gewerkschaften ihre genuine Rolle als fordernde und kontrollierende Arbeitnehmerinstanz erhalten bleibt und Verbesserungen der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen weitgehend auf tarifvertraglichem Wege durchgesetzt werden. Mit anderen Worten, sie trat nicht länger für einschneidende anti-kapitalistische Strukturveränderungen ein! War z.B. 1948, in ihrem Gründungsjahr, eine gelenkte Wirtschaft für sie noch eine Grundforderung gewesen, so wünschte sie sich die 'planification' jetzt nur noch flexibel' und 'empfehlend'. Sie bevorzugte einen

'evolutionären' Transformationsprozeß, der sich an einer Synthese aus Liberalismus und 'pragmatischem' Sozialismus orientiert..

Wenn sie im Hinblick auf soziale Verbesserungen weniger denn je auf die Staatsintervention pochte, so allerdings weniger unter Hinweis auf die autoritären Züge des (auch in ihren Augen durch die Mai-Bewegung in Frage gestellten) gaullistischen Systems. Beeindruckt von den Errungenschaften des schwedischen Sozialismus und anderer Länder, die das sozialdemokratische 'Modell' beherzigten, sowie von der langen Phase anhaltenden Wirtschaftswachstums in Frankreich - mit gemäßigten Inflationsraten und einer relativ stabilen Währung (also angesichts guter Rahmenbedingungen für kollektivvertragliche Regelungen) - sah sie in direkten Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern eine größere Gewähr für Verteilungsgerechtigkeit als in Verordnungen des sozialen Fortschritts 'von oben' (vgl. Bergounioux 1977, 118 f)¹. Dies umso mehr, als der Staatssozialismus in der Sowjetunion und in den anderen Ländern mit dirigistischer Wirtschaftspolitik das klassische anti-kapitalistische Transformationsmodell in Mißkredit gebracht und nicht unter Beweis gestellt hatte, daß es in jedem Falle einer neuen Qualität der industriellen Beziehungen und substantiellen Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen Vorschub leistete. Entwicklungen, die die FO-Spitze dazu bewogen, jedem Glauben an die Durchsetzbarkeit eines 'idealen' sozialistischen Systems abzuschwören und einer Strategie der

¹ Die FO hat denn auch beim Abschluß der wichtigsten Verträge auf branchenübergreifender Ebene in der Tat eine führende Rolle gespielt; etwa bei der Gewährung eines Arbeitslosen-zuschusses für die Beschäftigten in Industrie und Handel (UNEDIC) im Dezember 1958, bei der Durchsetzung der vierten Urlaubswoche (1965) oder auch der paritätischen Besetzung durch Gewerkschaften und Unternehmer der Leitungsgremien in den für die Alters- und Rentenversorgung zuständigen Organen. Nach den Mai-Juni-Kämpfen von 1968 hatte sie vor allem bei Verhandlungen in puncto Arbeitsplatzsicherung (1969), Berufsausbildung (1970), Herabsetzung des Rentenalters (1972) und Verbesserung der Arbeitslosenunterstützung (1974) Erfolg.

kleinen Schritte, d.h. 'progressiver Verbesserungen' zu vertrauen:

"Der Klassenkampf...wird ewig dauern...Die Geschichte hat uns gezeigt, daß selbst in Ländern, in denen der Kapitalismus theoretisch verschwunden ist, die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen nicht aufhört... Ich glaube nicht, daß man eines Tages das ideale System finden wird...Hingegen glaube ich an die Möglichkeit, das Bestehende ständig zu verbessern. Ich glaube an die Tugenden der reformistischen Aktion."

(Bergeron 1976, 149f)

Entsprechend bekannte sich die FO zu einem Syndikalismus, der "je nach Natur, Bedeutung und Zusammenhang der Ereignisse sowie der Konsequenzen, die diese nach sich ziehen.., liberal sein kann, d.h. der der freien individuellen Entscheidung des Menschen Rechnung trägt, der aber auch kollektiver Inspiration sein kann, um den Menschen über die solidarische Aktion die gleichen Rechte zu garantieren." (Resolution des 10. FO-Kongresses von 1971, zit. nach Bergeron 1971, 111).

Der FO ging es seit den 60er Jahren zweifellos um eine Depolitisierung, ja Entideologisierung ihrer gewerkschaftlichen Aktion und eine Konzentration ihrer Aktivitäten auf die rein 'materielle' Interessenvertretung. Damit wandelte sich zwangsläufig auch ihr Verhältnis zu Parteien und Staat. Als "notwendiges Gegengewicht zur betrieblichen und staatlichen Macht" (Bergeron 1976) kann der Syndikalismus ihrer Ansicht nach nur dann fungieren, wenn er sich von jeglichem Einfluß 'von außen' freihält! Damit insistierte sie zunächst auf einer klaren Trennung der Kompetenzen von Gewerkschaften und Parteien: Ersteren gestand sie, wie 1977 ihr 13. Kongreß bekräftigte, die "Verteidigung der partikularen Interessen der Arbeiterklasse", letzteren die 'Staatsführung' zu (vgl. LIAISONS SOCIALES 1980, 86). Eine 'politische' Intervention der Gewerkschaften und, entsprechend, eine Zusammenarbeit mit den Parteien hielt sie nur in Notfällen—etwa (wie 1960/61, während der Algerienkrise) zur Verteidigung der Republik—

für angebracht. Eine Klarstellung, die - zumal im Kontext der 70er Jahre, als CGT und CFDT nicht nur das Gemeinsame Programm der 'Linksunion' unterstützten, sondern auch eigene Konzepte zur gesellschaftlichen Transformation vorlegten - signalisierte, daß die FO es nicht als die Aufgabe der Gewerkschaften ansah, Perspektiven und Strategien der gesamten gesellschaftlichen Entwicklung zu entwerfen und eine aktive Rolle bei der Durchsetzung struktureller Veränderungen zu übernehmen. Beides war bzw. ist für sie noch heute eine Domäne der 'Politik' und damit der Parteien. Folglich war sie darauf bedacht, mit ihren an punktuellen Gegebenheiten ausgerichteten Vorschlägen und Forderungen nicht den Rahmen des vorgegebenen ökonomischen und sozialen Systems zu sprengen.¹

¹ Die FO hätte allerdings angesichts des heterogenen 'politischen' Meinungsspektrums in ihren Reihen auch beträchtliche Schwierigkeiten, in puncto Zielsetzung, Inhalt und Form der gesellschaftlichen Transformation zu einem Konsens zu gelangen. Ein Teil des Minderheitenflügels (Trotzkisten, Anarchosyndikalisten...) hat mit der reformistischen Mehrheit zwar den ausgeprägten Anti-Kommunismus bzw. die CGT-Feindschaft, ansonsten aber weder die gesellschaftspolitische Perspektive noch die Transformationsstrategie gemein. Auf dem 13. Kongreß (Mai 1977) erklärte er (in einem gemeinsamen Text, der knapp 7 % der Stimmen erhielt) z.B. "den Kampf für die integrale Emanzipation der Arbeiterklasse durch die Abschaffung von Salarariat und Patronat zu einer Perspektive von brennender Aktualität" (zit. nach Agnès 1980, 75).

Auf den FO-Kongressen macht sich seit den 70er Jahren auch wieder eine 'sozialistische' Strömung bemerkbar. 1977 sprachen sich 9 % der Delegierten (vor allem ihre Steuer- und Postbeamten sowie ihre Bankangestellten) für die Nationalisierung des Finanz- und Kreditsektors sowie der Schlüsselindustrien, für eine (mit "Hilfe der Arbeiter" erarbeitete) flexible und indikative Wirtschaftsplanung sowie für drittelparitätisch besetzte Verwaltungsräte im öffentlichen und nationalen Sektor aus, also für Forderungen im Sinne des Gemeinsamen Regierungsprogramms der 'Linksunion'. Noch stärker ist der sozialistische Einfluß bei der FO-Basis. Statistischen Erhebungen der SOFRES (vom Juni 1974) zufolge stimmten

- bei den Parlamentswahlen von 1973 43 % der FO-Mitglieder für die Sozialistische Partei, aber auch erstaunliche 20 % für die KPF (!) sowie 3 % für die äußerste Linke (vgl. Bergounioux 1977, 123);
- bei den Präsidentschaftswahlen von 1974 im 2. Wahlgang 52 % für den Kandidaten der Linken, François Mitterrand (vgl. Agnès 1980, 74).

Eine Strategie, die natürlich nicht zuletzt damit zusammenhing, daß sie infolge ihrer organisatorischen Schwäche vor Ort - vor allem in der Privatwirtschaft - nur bedingt dazu in der Lage war, weitergehende Forderungen (alleine) mit den Mitteln des Arbeitskampfes durchzusetzen. Ja, selbst bei ihren vertragspolitischen Initiativen war sie im Grunde genommen auf 'Schützenhilfe' durch CGT und CFDT angewiesen, die nach Auseinandersetzungen mit dem Patronat oft keinerlei Wert auf ein bindendes Abkommen legten:

"Die FO unterzeichnet praktisch Verträge, die unter Druck der anderen Gewerkschaftsorganisationen zustande gekommen sind. Sie verfügt zumeist nicht über das nötige Gewicht, um an den Vorschlägen der Unternehmerseite noch wesentliche Veränderungen vorzunehmen. Zweifellos aufgrund dieser fundamentalen Schwäche verzichtet sie auf die Initiierung einer eigenständigen Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen".

(Kibler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 132f)

Der Verzicht auf systemkritische sozialpolitische Zielsetzungen 'konditionierte' auch die Gesellschaftsanalyse der FO. Sie mißtraute selbst einer soziologischen Erklärung der 'Krise' am Arbeitsplatz: die Ereignisse des Mai 68 etwa oder in den 70er Jahren die zunehmende Arbeitsunwilligkeit wurden im wesentlichen auf die sinkende Kaufkraft und das ungenügende Konsumniveau der lohnabhängigen Bevölkerung zurückgeführt (vgl. dies. S. 127). Mit anderen Worten, ihre Forderung nach Humanisierung des Arbeitslebens lief nicht, wie bei der CFDT, auf die generelle Infragestellung der betrieblichen Funktionsprinzipien hinaus. Von daher hatte sie (wie übrigens CFDT und CGC) auch keine Bedenken, 1975 mit den Unternehmerverbänden ein Rahmenabkommen über die 'Verbesserung der Arbeitsbedingungen' abzuschließen. Da sie ihre Aktivitäten auf kurzfristige Bedürfnisbefriedigungen konzentrierte, verzichtete sie letztlich auch auf eine 'offensive' Technologiestrategie (vgl. S. 221). Als 'Gewerkschaftsbund' ebenfalls nicht für 'globale' industrie- und technologiepolitische Optionen zuständig, bestand sie lediglich auf einer umfassenden

'sozialen Kontrolle' der technischen Innovationsprozesse.

Das hieß, es galt dank frühzeitiger Information und Konsultation der betrieblichen Interessenvertretungsorgane bei geplanten Neuerungen die kurz- bis mittelfristigen Folgen der Innovation für die 'individuellen und kollektiven Freiheiten' sowie für Beschäftigungsvolumen, Qualifikationen und Arbeitsbedingungen abzuschätzen und, im Rahmen kollektivvertraglicher Regelungen, rechtzeitig Maßnahmen ins Auge zu fassen, die garantierten, daß 'technischer' und 'sozialer Fortschritt' Hand in Hand gingen:

"Die Informatisierung der Gesellschaft ... kann bei richtiger Steuerung zur Grundlage für eine globale Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie der gesellschaftlichen Funktionsweise werden."

(FO 1980, 103)

Angesichts der zunehmenden Popularität der 'Linksunion', die über kurz oder lang ihren Wahlsieg und damit die praktische Umsetzung des Gemeinsamen Programms verhieß, konnte die FO allerdings nicht umhin, sich auch inhaltlich mit den Thesen von Kommunisten und Sozialisten bzw. von CGT und CFDT auseinanderzusetzen. Dies umso mehr, als die von ihnen geplanten Strukturreformen und arbeitspolitischen Maßnahmen Neuerungen enthielten, die für sie dem zweiten Prinzip gewerkschaftlicher 'Unabhängigkeit' (das der Syndikalismus bei der Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Kontroll- und Protestfunktion zu beherzigen hatte) zuwider liefen: der Verweigerung jeder staatlichen und betrieblichen 'Integration'!

Anlaß zur Sorge und schließlich zu scharfer Kritik am Gemeinsamen Programm gaben der FO weniger die Nationalisierungsvorhaben - Nationalisierungen konnten in ihren Augen "ökonomisch" gerechtfertigt sein - ¹, als die geplanten Demokratisierungs-

¹ Auch wenn sie keine Nationalisierungen forderte, so zögerte die FO "als Erbin der alten CGT" (Bergeron) 1981 nicht, das Nationalisierungsprogramm der Regierung Mauroy zunächst

maßnahmen, von denen, falls sie 'autogestionären' Charakter haben sollten, für André Bergeron geradezu eine 'tödliche Gefahr' für den Syndikalismus ausging (1976, 156):

- Sollte die Linke ihr Konzept der 'demokratischen Planung' durchsetzen, so war in seinen Augen die politische und betriebliche 'Integration' der Gewerkschaften vorprogrammiert: einmal fest in die Plandiskussion mit einbezogen, könnten diese nicht umhin, sich an die auf nationaler Ebene getroffenen Entscheidungen zu halten und somit auf Unternehmensebene zu einer 'entscheidenden Hilfskraft' der öffentlichen Gewalt bei der Durchführung des Plans zu werden! (vgl. LIAISONS SOCIALES 1980, 89).
- Bei einer 'Demokratisierung' der Unternehmensführung auf dem öffentlichen Sektor oder gar bei regelrechten Selbstverwaltungsversuchen, bei denen die Festlegung der Produktionsziele und die Wahl der Leitungsgremien der 'kollektiven' Entscheidung der Belegschaften oblagen, mußten die Gewerkschaften aus FO-Sicht zu rein 'korporativen' Organen verkümmern. Basisorgane mit Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsfunktion wurden als "unverantwortliche Versammlungen" verworfen, da sie in Sachentscheidungen inkompetent und grundsätzlich 'politisch' manipulierbar seien - im Gegensatz zur 'autonomen' Gewerkschaftssektion:

"Wir wollen nicht, daß die gewerkschaftliche Verantwortung verwässert wird durch das, was man Arbeiterversammlungen nennt; die einberufen werden, um Meinungen über diese oder jene Fragen zum Ausdruck zu bringen. (...) Die Kompetenzen der Gewerkschaften müssen gewahrt werden und

'vom Prinzip' her und schließlich-in Anbetracht der damit verbesserten Rahmenbedingungen für die Durchsetzung einer gezielten Industriepolitik - auch vom 'ökonomischen' Standpunkt aus für gerechtfertigt zu halten! Wobei sie allerdings voraussetzte, daß die betroffenen Industrieunternehmen weder auf wirtschaftlichem noch auf sozialem Gebiet etwas "von ihrer bisherigen Dynamik" verlieren (vgl. LE MONDE vom 4. Juli sowie vom 23. September 1981).

dürfen keinesfalls an Versammlungen (...) mit unklar definierten Konturen wie jene, von denen in der Plattform der CGT oder der CFDT die Rede ist, abgetreten werden. (...) Wir sind dagegen, daß morgen die Leitung der nationalen Unternehmen, die Gewerkschaften sowie die dann existierenden Institutionen permanent dem Druck der Massen ausgesetzt sind, denn wir wissen sehr wohl, daß man diesen Druck über Gruppen, über kommunistische oder andere Zellen, organisiert."

(André Bergeron in LE MONDE vom 24. September 1977)

In einem marktwirtschaftlich orientierten und in die internationale Wirtschaft eingebetteten Land gab es für die FO keinen Platz für einen 'selbstverwalteten' Produktionssektor. "Ein ökonomisch entwickeltes Land", so Generalsekretär Bergeron, "kann nicht autark leben, und die in dieser Hinsicht unternommenen Versuche haben bisher alle zum Totalitarismus geführt" (1976, 157). Eine Gewähr gegen bürokratische, zentralistische und staatskapitalistische Tendenzen sah man vor allem in der uneingeschränkten Existenz 'freier' Gewerkschaften, die weder an der Staats- noch an der Unternehmensführung partizipieren. Mit anderen Worten, die FO lehnte auch jede Mitverantwortung des Syndikalismus bzw. der Lohnabhängigen für wirtschaftliche Entscheidungen ab. Entscheidungsbefugnisse gestand sie den Gewerkschaften lediglich bei der Verwaltung der staatlichen Sozialeinrichtungen (Sozialversicherung, Arbeitslosenkassen...) zu.

Auf einer klaren Trennung zwischen Leitungs- und Verwaltungsfunktionen sowie Kontrollfunktionen bestehend plädierte sie im Gegensatz zu den Befürwortern des Gemeinsamen Programms lediglich für erweiterte Informations-, Konsultations- und Kontrollrechte der Gewerkschaften bzw. der mit ihnen kooperierenden betrieblichen Interessenvetretungsorgane (vgl. LIAISONS SOCIALES 1980, 86ff). Damit ging sie letztlich auch auf Distanz zu anderen "Partizipations"-Modellen. 'Institutionelle' Regelungen wie die bundesdeutsche Mitbestimmung lehnte sie bezeichnenderweise für Frankreich ab. Vor allem aus zwei Gründen: sie schränkten die Möglichkeiten kollektiver Interessenvertretung durch die Gewerkschaften stark ein

und wären einer betrieblichen 'Integration' des Personals förderlich! Mit anderen Worten, sie räumte der gewerkschaftlichen Interessenvertretung absoluten "Vorrang ein vor jeder anderen Form der Repräsentation von Personalinteressen" (Bergeron 1976, 168).

Mit ihrer Option für die Selbstbeschränkung des Syndikalismus auf die reine 'Arbeiterkontrolle' sowie auf die alleinige Durchsetzung von Verbesserungen der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen gedachte die FO nicht nur den 'abenteuerlichen', sondern auch den 'reaktionären' Tendenzen in der Gewerkschaftsbewegung entgegenzutreten. Sie akzeptierte nur dann eine Politik des 'sozialen Konsenses', wenn sie auf einer kollektivvertraglichen Praxis und nicht etwa auf den 'veralteten' Ideen der 'Konzertation' und der 'Assoziierung' von Kapital und Arbeit beruhte (Bergeron 1980, 25ff). Mit anderen Worten, sie lehnte auch die neuen sozialpolitischen Initiativen der Patrons ab! Überall da, wo in den letzten Jahren autonome oder halbautonome Arbeitsgruppen oder andere partizipative Institutionen geschaffen wurden, hieß es unter Verweis auf jüngste Forschungsergebnisse der ANACT im 'Rapport' für den 14. FO-Kongreß, "ist die betriebliche Gewerkschaftsorganisation nicht nur marginalisiert worden, sondern zumeist gar völlig verschwunden" (FO 1980, 110). Entsprechend hart ging die FO mit dem CNPF und dessen "neuer Strategie des sozialen Fortschritts" ins Gericht:

"François Ceyrac ist zwar der Meinung, daß die Gewerkschaft weder ins Abseits gedrängt noch abgelehnt werden darf, er geht aber andererseits davon aus, daß sie sich nicht länger als einzigen Sachwalter von Lohnabhängigen-Interessen betrachten kann. Was soll das heißen? Denkt der Arbeitgeberpräsident an die Schaffung zusätzlicher, parallel zu den Belegschaftsdelegierten oder den Betriebsausschüssen bestehender Konzertierungsinstanzen? Oder orientiert er sich bei seinen Überlegungen gar an der Idee der - wie manche sagen - Werkstatt-räte? (...) Wie soll man nicht schockiert sein, wenn Ceyrac schreibt, daß 'die Entwicklung zu einer gewissen Individualisierung der Sozialpolitik zugleich unvermeidbar und wünschenswert ist'. Stellt der

Arbeitgeberpräsident allen Ernstes das Prinzip des Kollektivvertrags in Frage? Wäre dies der Fall, was wir nicht hoffen, so wäre dies eine wirklich rückschrittliche Entwicklung und damit ein Problem von größter Bedeutung. Denn seit über einem Jahrhundert besteht die Arbeiterbewegung - zu guter Letzt auch mit Erfolg - auf dem Recht auf freie Verhandlungen von Löhnen und allgemeinen Arbeitsbedingungen".

(Bergeron 1980, 27)

Wenn die FO das (vor allem durch das Gesetz vom 11. Februar 1950 verbürgte) kollektivvertragliche System in Frankreich in Gefahr sah, so allerdings nicht nur, weil die Unternehmer der Kontraktspolitik im zunehmenden Maße den Rücken kehrten und zu betriebsinternen Formen des 'sozialen Managements' übergingen. Sie mußte schon Mitte der 70er Jahre, also im Kontext der sich verschärfenden Wirtschaftskrise, feststellen, daß auch die im Rahmen der Barre'schen Sanierungs- und Anti-Inflationspläne praktizierte staatliche Einkommenspolitik so gut wie keinen Spielraum mehr für Verhandlungen ließ. So sah sie sich dazu gezwungen, die Vorzüge ihres syndikalistischen Konzepts Staat und Unternehmern in Erinnerung zu bringen.

Aus Protest gegen die Rückkehr zu einer dirigistischen Sozialpolitik und um die 'Partner' zu einer Wiederaufnahme des 'Dialogs' zu bewegen, entschloß sich der ansonsten eher auf friedliche Konfliktlösungen (d.h. einen dosierten Einsatz des Arbeitskampfes) bedachte Gewerkschaftsbund auf seinem 13. Kongreß zu einer für ihn ungewöhnlichen 'politischen' Aktion: zur Teilnahme am Generalstreik vom 24. Mai 1977 (zu dem vor allem CGT und CFDT aufgerufen hatten):! Dennoch, bei aller Kritik am Giscard'schen Krisenmanagement ließ sich die FO nicht - wie vor allem ihr sozialistischer Minderheitsflügel es wünschte (vgl. Bergounioux 1977, 125) - auf einen Oppositionskurs gegenüber der Regierung festlegen. Sie hielt es gerade ihrer 'politischen' Enthaltensamkeit in den letzten Jahren zugute, daß sie nach den von der Linken verlorenen Parlamentswahlen vom Frühjahr 1978 im Gegensatz zu CFDT und CGT keine rückläufigen Mitgliederzahlen und keine

Abwanderung von Wählern bei den Wahlen zu den Betriebs- und Arbeitsschiedsausschüssen zu beklagen, ja, gar Zulauf von enttäuschten Anhängern der beiden anderen großen Konföderationen hatte. Sie sah in dieser Entwicklung die direkte Auswirkung der allzu großen KPF-Hörigkeit der CGT (die sich zu "politischer Agitation, die nichts mit der Verteidigung von Arbeiterinteressen zu tun hat", mißbrauchen lasse) bzw. des ungezügelten 'Gauchismus' der CFDT (die sich zu gewagten programmatischen Äußerungen außerhalb des eigentlichen gewerkschaftlichen Aufgabenbereiches hinreißen lasse). Seitdem sich die CFDT - unmittelbar nach dem Mißerfolg der Linksparteien im Frühjahr 1978 - auch noch zu einem 'recentrage' entschlossen und damit, aus FO-Sicht, offen eingestanden hatte, daß sie in den letzten Jahren "zuviel der wahlpolitischen Aktion opferte" (A. Bergeron am 14. September 1979 in Pantin, zit. nach Agnès 1980, 76), fühlte sie sich erst recht in ihrem Selbstverständnis bestätigt. Eine Aktionseinheit mit der CFDT wurde allerdings solange ausgeschlossen, wie diese ihre bisherigen gewerkschaftlichen Zielsetzungen nicht aufgebe. Denn, auch wenn sie die "Tugenden des Reformismus und des Kollektivvertrages entdeckt" - verlautete im September 1978 in FO-HEBDO - so halte sie doch unverändert daran fest, daß "soziale Auseinandersetzungen lediglich die Funktion haben, die "politischen Bedingungen für den Wandel reifen zu lassen." (Nr. 1561 vom 20. September 1978). Die FO legte, seitdem die CFDT aufgrund ihres 'recentrage' gewissermaßen zu einer direkten Konkurrenz für sie geworden war, nicht minder Wert als früher auf die Herausstellung der ideologischen und strategischen Unterschiede zwischen den beiden Gewerkschaftszentralen. "Es ist nicht die Aufgabe der Gewerkschaften, die Konturen (der Gesellschaft) zu umreißen und noch weniger, Führungsaufgaben zu übernehmen", hieß es bezeichnenderweise noch 1980 auf dem 14. Kongreß an die Adresse der CFDT, deren jüngste Forderungen nach Werkstatt-räten sowie einem "kollektiven" Ausdrucksrecht der Belegschaft am Arbeitsplatz wie gehabt als direkte "Bedrohung gewerkschaftlicher Prärogativen" aufgefaßt wurden (vgl. LE MONDE vom 18. Mai 1980).

E Die Positionen der CFTC

Der christliche Gewerkschaftsbund beruft sich, im Gegensatz zu den drei großen repräsentativen Konföderationen nicht auf die 'Charta' von Amiens und die anti-kapitalistische Tradition der französischen Arbeiterbewegung, sondern ist seit jeher darauf bedacht, Ziele, Inhalte und Formen seiner syndikalistischen Praxis mit den Prinzipien der katholischen Sozial- und Morallehre in Einklang zu bringen. Am Ideal einer vom Geist der 'Brüderlichkeit' und 'Gerechtigkeit' geprägten Gesellschaft orientiert, plädiert er für eine "harmonische Partnerschaft von KAPITAL und ARBEIT", mithin für die Beibehaltung des marktwirtschaftlichen Systems und damit des Privateigentums an den Produktionsmitteln:

"Das Eigentum ist ein wesentliches Recht im Hinblick auf den Schutz der Unabhängigkeit der Person sowie der Autonomie und Stabilität der Familie. Die Gebrauchs- und Konsumgüter müssen daher allen zugänglich gemacht werden, und zwar unter Bedingungen, die eine gerechte Verteilung gewährleisten. Das Privateigentum an den Produktionsgütern darf keinesfalls generell abgeschafft werden. Es kann lediglich durch die öffentliche Gewalt eingeschränkt werden - falls dies absolut notwendig ist und es keinen anderen Weg gibt, das nationale Interesse geltend zu machen. (...) Solche Fälle aber müssen Ausnahmen bleiben. Es gilt vielmehr dafür zu sorgen, daß das Privateigentum an den Produktionsgütern die weitestgehende Verbreitung erfährt, d.h. allen sozialen Schichten und vor allem den Lohnabhängigen zugänglich gemacht wird."

(CFTC 1977, 13)

Bereits diese 'Leitlinie' seines Programm-Kongresses vom November 1977 deutet an, daß der christliche Gewerkschaftsbund im Hinblick auf den sozialen Wandel und zunächst die Überwindung der Krise nicht auf die "Struktur"-Reformen der Linken vertraute. Umfangreiche Nationalisierungsmaßnahmen

und, wie er fürchtete, eine "autoritäre" Planung wurden vielmehr als "marxistisches" Wirtschaftskonzept abgelehnt (vgl. die Ausführungen von CFTC-Präsident Tessier (1970-81) in SYNDICALISME-CFTC Nr. 147 vom November 1979). Er befürwortete eine resolut reformistische Strategie des "Dialogs und Vertrags" im Rahmen des bisherigen Systems der 'planification', das bei einer Demokratisierung des Konsultationsverfahrens bei der Erarbeitung des Plans und einem konsequenten Einsatz der dem Staat zur Verfügung stehenden "Steuerungsmittel" durchaus eine Gewähr bieten könne für den progressiven Übergang zu einer Gesellschaft der "Gerechtigkeit und Solidarität". Ein Transformationskonzept, das nicht zu trennen war vom gewerkschaftlichen Selbstverständnis der CFTC: Leitmotive wie 'Sozialpartnerschaft' und 'Konzertation' zwangen zu aktiver Präsenz in allen paritätischen und tripartistischen Gremien, das Prinzip der 'sozialen Gerechtigkeit'...zu permanenter Verhandlungsbereitschaft: sie unterzeichnete unter der IV. und V. Republik praktisch alle Abkommen von nationaler Tragweite!

Dennoch hielt die CFTC, wie aus obiger Prinzipienerklärung hervorgeht, auch Korrekturen an den gewachsenen Besitz- und Herrschaftsstrukturen für angebracht. Der 'liberale' Kapitalismus galt ihr gar als allzu "materialistisches System, das zur Tyrannei des Geldes führt..., in dem sich alle Hebel wirtschaftlicher Steuerung in den Händen der Kapitalbesitzer oder ihrer Treuhänder befinden; das als einzige Verhaltensnorm die Suche nach dem maximalen Profit kennt und folglich Ungerechtigkeiten sowie die Mißachtung der Person und des generellen Interesses in Kauf nimmt" (Tessier 1973, 10; CFTC 1977, 15).

Ihr hingegen schwebte ein System der 'Wirtschaftsdemokratie' vor, das Lohnabhängige und Konsumenten prinzipiell an allen Planungen und Entscheidungen im Produktions- und Distributionsprozeß 'beteiligt' und somit nicht nur eine gerechte Einkommens- und Güterverteilung, sondern vor allem auch die

"Wiederherstellung der Würde der Arbeiter als freie und verantwortliche Menschen" gewährleistet.

So fehlte es ihrerseits nicht an Vorschlägen, wie die "materiellen, intellektuellen und moralischen" Bedürfnisse der Arbeitenden befriedigt werden konnten:

- Als das Bruttosozialprodukt in Frankreich noch hohe Steigerungsraten aufwies, es aber trotz Vollbeschäftigung und einer Erhöhung des allgemeinen Lohn- und Einkommensniveaus nicht zu einer grundlegenden Umverteilung gekommen war, bestand sie nicht nur auf einer angemessenen Lohnprogression, sondern auch auf gezielten Maßnahmen zur Förderung des Eigentumserwerbs (Emission von Belegschaftsaktien, Gewinnbeteiligung des Personals...). Im Kontext der Wirtschaftskrise kamen neue Anliegen hinzu: vorrangig war u.a. eine umfassende Steuerreform, insbesondere die Einführung einer Vermögenssteuer!
- Der Valorisierung der Arbeitenden sowie einer "besseren Nutzung der Produktivkräfte" förderlich waren in ihren Augen eine Erweiterung der Informations-, Konsultations-, Kontroll- und vor allem Mitspracherechte der Belegschaften bzw. ihrer Interessenvertretungsorgane - nicht zuletzt bei der Modernisierung der Unternehmen:

"Es gilt, eine wirkliche Konzertierung in die Wege zu leiten, bei der natürlich alle Probleme zur Sprache kommen müssen, die mit dem Vordringen der Informatik in Büros und Werkstätten zusammenhängen, die Arbeitsbedingungen und Arbeitsmethoden verändert."

(Bornard/Gandonnière 1979/II, 19)

Auf ihrem 37. Kongreß (November 1973) hatte die CFTC ihr bisheriges Projekt der Unternehmensreform aktualisiert (vgl. Tessier 1973, 57f). Sie forderte u.a. ein Recht der Lohnabhängigen auf "Partizipation an der Erarbeitung, Orientierung und Kontrolle der Unternehmenspolitik" sowie "der Ge-

samtheit der Entscheidungen auf allen betrieblichen Ebenen"! Vorhaben, die sie nur partiell auf gesetzgeberischem Wege realisiert wissen wollte: Form und Inhalt der Partizipation an der "Entscheidungs"-Findung sollten jeweils auf Unternehmensebene "verhandelt" werden! Konkret schlug sie vor,

- auf Werkstattebene das von Hyacinthe Dubreuil (in den 30er Jahren!) erarbeitete Modell "autonomer" Arbeitsgruppen (vgl. S. 136) in die Praxis umzusetzen sowie, vor allem in Großunternehmen, auf allen Entscheidungsebenen "Dialog"-Strukturen zu schaffen, die die Entscheidungen vorbereiteten. Innovationen, die für sie aber weder eine Infragestellung der Betriebshierarchie, noch eine Beschneidung der Kompetenzen der repräsentativen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorgane implizieren durften;
- in Kapitalgesellschaften ab 100 Beschäftigten als oberste Leitungs- und Kontrollgremien die duale Struktur 'Vorstand-Aufsichtsrat' einzurichten und der Arbeitnehmerseite zunächst ein Drittel der Ratssitze und, falls die Kapitalseite zustimmen sollte, mittelfristig die volle Parität zuzugestehen; ein Lösungsvorschlag, bei dem, wie nicht verhohlen wurde, das bundesdeutsche Mitbestimmungsmodell Pate stand:

"Der Deutsche Gewerkschaftsbund stellte bekanntlich trotz seiner 'sozialistischen' Orientierung weder die Marktwirtschaft noch das Privateigentum an den Produktionsmitteln in Frage; eine Haltung, die erklärt, warum die Arbeitnehmerpartizipation in diesem Land im Vergleich zu unserem bereits so weit fortgeschritten ist."

(Tessier 1973, 16)¹

¹ Die CFTC kritisierte allerdings, daß der DGB auf Kosten kleinerer Organisationen (wie dem Christlichen Gewerkschaftsbund) ein "Gewerkschaftsmonopol" in der Bundesrepublik anstrebe.

- in den tripartistischen Gremien, also außerhalb der Betriebe, die Position der Arbeitnehmerorganisationen zu stärken: so sollte den Gewerkschaften z.B. im Wirtschafts- und Sozialrat ein Drittel der Sitze zukommen!¹

Wenn die CFTC betonte, daß sie mit solchen Vorschlägen nicht nur den materiellen Interessen, sondern auch den "sittlich-ethischen" Bedürfnissen der Arbeitenden Rechnung trug, so, um sich gegenüber Parteien und Gewerkschaften mit "materialistischer" Doktrin abzugrenzen, deren "kollektivistische, technokratische und etatistische "Konzeption" des Wirtschaftslebens sie nur im Rahmen einer "Diktatur" für realisierbar hielt! (1977, 15)². Sie kritisierte an CGT und (vor ihrer 'Resyndikalisierung') CFTD die "extreme Politisierung" ihrer gewerkschaftlichen Aktion. Wo eine klassenkämpferische Ideologie dominiere, hieß es 1977 an die Adresse der Adepten der Linksunion, denkt man vorrangig in den Kategorien des gesamtgesellschaftlichen "Kräfteverhältnisses" und vergißt, bei der Forderung nach "sozialer Gerechtigkeit" all jene sozial Schwachen, die nicht zu "Pressionsmitteln" greifen können: die Verantwortlichen für den Familienunterhalt, Rentner, Körperbehinderte... sowie nicht zuletzt die Lohnabhängigen der kleinen Unternehmen, die über keine gewerkschaftliche oder betriebliche Interessenvertre-

1 Zum Partizipationsprojekt der CFTC vgl. auch ihre späteren Verlautbarungen, etwa CFTC 1977, 25ff; Bornard/Gandonnier 1979/III, 38ff; Drilleaud 1984, 70ff.

2 Die Zugehörigkeit zur CFTC ist denn auch unvereinbar mit der Mitgliedschaft in Organisationen, die auf die Einführung eines "totalitären" Regimes hinarbeiten. Dies sind für sie in erster Linie 'kommunistische' Organisationen. Darüber hinaus lehnt sie aber auch sozialistische Transformationsmodelle mit autogestionärem Charakter ab (vgl. Tessier 1973, 51) - wie noch ihr erster Kongreß nach dem politischen Umschwung von 1981 betonen sollte (vgl. LE MONDE vom 28. November 1981). Solche Prinzipieinerklärungen hielten indes manchen CFTC-Aktivisten nicht von einem Engagement in den Linksparteien (selbst in der KPF!) ab; vgl. LE MONDE vom 29. November 1977.

tung verfügen (vgl. Grandjoie 1980a, 98; LIAISONS SOCIALES 1980, 107).

Die Gewerkschaftsbewegung, folgte der 39. Kongreß, kann nur dann mit einem massenhaften Zulauf rechnen, wenn sie die Meinungsfreiheit ihrer Anhänger respektiert und darauf verzichtet, sie "zu politischen Optionen oder Aktionen zu nötigen, in denen sie den Sinn ihrer Mitgliedschaft nicht wiedererkennen." (1977, 16). Wie FO und CGC - ihre bevorzugten Bündnispartner im Rahmen der "reformistischen Front"¹ -

hält der christliche Gewerkschaftsbund z.B. einen Streik nur dann für gerechtfertigt, wenn alle anderen Mittel und Wege zur Beilegung eines Arbeitskonflikts ausgeschöpft sind. Prinzipiell um "friedliche" Lösungen - auf dem Verhandlungswege! - bemüht, plädiert er seit jeher für die Verbesserung der Schlichtungs- und Schiedsverfahren und letztlich auch eine "Schiedsrichter"-Rolle des Staats im gesellschaftlichen Transformationsprozeß! Eine Ordnungsfunktion, die er, wie gesagt, mit einer sozio-ökonomischen Steuerungsfunktion paart: der Staat soll jede Gelegenheit zur "Stimulierung privater Initiativen" im Wirtschaftsleben wahrnehmen, gleichzeitig aber dafür Sorge tragen, daß solche Initiativen dem auf demokratischem Wege (im Rahmen der Plandiskussion) definierten "nationalen Gemeinwohl" nicht zuwiderlaufen (1977, 14). Nicht ohne Grund signalisierte auch die CFTC, daß sie der "orientierenden" und "koordinierenden" Aktion des Staates Grenzen setzt. Wie die anderen Konföderationen erinnerte sie daran, daß es die (im Hinblick

¹ Eine eher symbolische als reale "Front" angesichts der wenigen "gemeinsamen Aktionen" auf konföderaler Ebene, in die die CFTC seit Ende der 70er Jahre auch die CFDT zu integrieren gedachte: nach deren Aufkündigung der Aktionseinheit mit der CGT! (Vgl. Gruat 1981, 35f). Ihr ausgeprägtes sozialpartnerschaftliches Harmoniedenken ließ allerdings auch die Zusammenarbeit mit "gelben" Gewerkschaften zu. Im März 1975 kam es zu einem Kooperationsvertrag mit der überwiegend aus unternehmerfreundlichen "Hausgewerkschaften" bestehenden CONFEDERATION GENERALE DES SYNDICATS INDEPENDANTS (CGSI) im November 1977 gar zu deren Eingliederung in die CFTC! (vgl. Grandjoie 1980a, 97).

auf eine "harmonische" gesellschaftliche Entwicklung für unerlässlich gehaltene) "Konzentration von Befugnissen" in der Hand öffentlicher Funktionsträger durch ein "wirksames Gegengewicht" auszugleichen gelte, wolle man verhindern, daß das Präsidialsystem der V. Republik "absolutistische" Formen annehme: als Gegenpol zur zentralstaatlichen Gewalt fungieren für die CFTC Parlament und "Zwischenkörperschaften" (Unternehmen, Gemeinden, Regionen und Berufsverbände), die sie im Rahmen der 'planification' vor der Entscheidung über die Prioritäten der Wirtschafts- und Sozialpolitik hinreichend konsultiert wissen will. Mit anderen Worten, auch der CFTC ging es stets darum, Einfluß auf die politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse zu nehmen: dank direkter Kontakte zu Staat und Parteien, die ihre Ideologie und Anliegen teilten. Eine Strategie, die sich zum Teil auszahlte: die von den christlichen Volksrepublikanern und den Gaullisten nach der Befreiung bzw. unter der V. Republik entwickelten Reformkonzepte ("Planifikation", "Assoziation" von Kapital und Arbeit, "Partizipation" der Arbeitenden am Produktivitätsfortschritt...) entsprachen über weite Strecken auch traditionellen Forderungen der christlichen Arbeiterbewegung!¹

Reformvorschläge, zugegeben, die von den bürgerlichen Regierungen sowie vom Patronat nur bedingt beherzigt wurden und ... für die möglicherweise eine Linksregierung empfänglicher war. Nicht von ungefähr, sollte man meinen, erwartete CFTC-Präsident Tessier auf dem 39. Kongreß (also zu einer Zeit, da der Linken noch ein Sieg bei den Parlamentswahlen von 1978 zugetraut wurde), daß von der künftigen Regierung "bestimmte unserer Ideen übernommen werden, da unsere

¹ Zur Entwicklung der christlichen Gewerkschaftsbewegung vgl. Zirnheld 1937, Vignaux 1943, Adam 1964, Delon 1965, Talmy 1966 oder zuletzt (zum Verhältnis von katholischer Kirche und Arbeiterschaft) Pierrard 1984.

Dossiers in Unternehmen und Wirtschaft direkt anwendbar sind" (zit. nach LE MONDE vom 29. November 1977).

Wie die anderen reformistischen Bünde sah sich auch die CFTC im Kontext der Wirtschaftskrise dazu veranlaßt, sich im zunehmenden Maße von den bisherigen "Partnern" zu distanzieren (vgl. zum folgenden Grandjoie 1980a, 96f). Mitte der 70er Jahre bemängelte sie an den unter Giscard d'Estaing vorgelegten Entwürfen zur Unternehmensreform, daß sie das "strukturelle Ubel" des kapitalistischen Systems, das "Monopol" der Kapitaleigner bei der Orientierung und Kontrolle der Unternehmenspolitik in Aktiengesellschaften, nicht in Frage stellten. Eine Kritik, die im November 1977 in eine (erneute) kategorische Verurteilung des "liberalen Kapitalismus" einmündete (39. Kongreß) - für die sie allerdings noch andere Gründe geltend machte. Hatte sie im Mai-Juni 1968 jede Beteiligung am Generalstreik unter Hinweis auf ihr "reformistisches" Selbstverständnis (um jeder "Manipulation zu politischen Zwecken" vorzubeugen) verweigert, so schloß sie sich im Mai 1977 ohne Bedenken den Protestaktionen der anderen Gewerkschaften gegen die Barre'sche Austeritätspolitik an, die auch in ihren Augen auf eine staatliche gelenkte Lohnpolitik hinauslief und damit das Prinzip freier Tarifvereinbarungen verletzte: zwecks Verteidigung der "sozialen Errungenschaften", d.h. um Unternehmer und Staat zur "Wiederaufnahme des Dialogs" und zu neuen Vertragsabschlüssen zu bewegen! "Man kann nicht von den Arbeitenden verlangen, auf jeden Kaufkraftzuwachs zu verzichten und alle Gewinne den Unternehmern zu überlassen", hieß es bezeichnenderweise noch zwei Jahre später im 'Wirtschaftsplan' der CFTC.

Angesichts der hohen Preissteigerungsraten und der "Anarchie" der Einzelhandelspreise hegte sie nicht nur an der "Fähigkeit" der Regierung Barre, ihr eigenes Reglement (über die Gewinnmargen) praktisch durchzusetzen, sondern an den systemimmanenten Preisbildungs- und Distributionsstrukturen überhaupt Zweifel (vgl. Gruat 1981, 39f).

Solche Kritiken und Protestaktionen wollte aber auch die CFTC nicht als "politisches" Engagement zugunsten der Linksopposition und damit als Infragestellung ihres bisherigen gewerkschaftlichen Selbstverständnisses mißverstehen wissen. Wie die FO hielt sie es ihrer "apolitischen" Haltung zugute, daß sie von der schweren Mitglieder- und Vertrauens-"Krise" des französischen Syndikalismus weniger getroffen wurde als CGT und CFDT, die Parteigänger der Linksunion! (Vgl. LE MONDE vom 28. November 1981).

F Die Positionen der CGC

Die seit 1947 als "repräsentative" Standesorganisation der Cadres, Meister, Techniker und Ingenieure anerkannte CGC bekennt sich, wie gesagt, ebenfalls zu einem resolut "reformistischen Syndikalismus". Das heißt, auch sie vertraute im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie den progressiven Übergang zu einer auf "Willens- und Handlungsfreiheit, Verantwortungsbewußtsein und Solidarität" beruhenden Gesellschaft stets weniger auf die Staatsintervention als auf "konzertierte" Aktionen und, soweit wie möglich, auf direkte Verhandlungen und Verträge zwischen Patronat und Gewerkschaften:

"Es handelt sich... um einen Syndikalismus des Möglichen, der seine Ziele dank ständiger konkreter und hartnäckiger Bemühungen erreicht und damit bei weitem mehr Fortschritte garantiert als dogmatische, d.h. den Realitäten nicht Rechnung tragende revolutionäre Haltungen (...). Die Konföderation wünscht sich eine Gesellschaft..., die die Strukturen des sozialen Dialogs - z.B. die der Kontraktpolitik - garantiert und ausbaut. Denn es geht darum, auf allen Ebenen an das Verantwortungsbewußtsein (des Individuums - als Bürger, Arbeitender oder Privatperson, O.S.) zu appellieren und damit den Tendenzen der Regierungen entgegenzuwirken, sich grundsätzlich um alles zu kümmern und die Bürger als Unterstützungsempfänger zu behandeln - als ob sie kein Bedürfnis nach Handlungsfreiheit hätten."

(CGC o.J., 6)

Mit anderen Worten, der CGC lag daran, sich zunächst als Kontraktgewerkschaft auszuzeichnen. So setzte sie nicht nur zahlreiche soziale Verbesserungen für ihre Klientel durch (u.a. die Alters- und Arbeitslosenversicherung der Cadres), sondern war auch am Abschluß der meisten interprofessionellen Verträge von nationaler Tragweite beteiligt. Darüber hinaus implizierte eine Politik des "sozialen Dialogs" für sie

wie für die anderen reformistischen Bünde eine paritätische Verwaltung der nationalen Sozialeinrichtungen durch Unternehmer und Gewerkschaften sowie nicht zuletzt eine aktive Mitarbeit in tripartistischen Institutionen wie dem Wirtschafts- und Sozialrat oder den staatlichen Plankommissionen. Im Gegensatz zur FO aber legte sie auf eine direkte "Partizipation" an der Entscheidungsfindung Wert: als Standesorganisation der Führungskräfte hielt sie sich für den "berufenen...Gesprächspartner von Regierung und Patronat bei der Erarbeitung der Richtlinien für die Wirtschafts- und Sozialpolitik"! (CGC o.J., 5)

Wenn sie das privatwirtschaftliche System und seine Rationalität nicht prinzipiell in Frage stellte (vgl. S. 160), so war die CGC doch gegen jeden "exzessiven und unkontrollierten Liberalismus" (CGC-Präsident Jean Menu, zit. nach Granger 1980, 116). Um das "soziale Klima" der Betriebe zu verbessern sowie eine Steigerung der "Effizienz von Strukturen und Menschen" zu gewährleisten, hielt sie zunächst eine direkte Partizipation der Belegschaften an der Entscheidungsfindung auf Unternehmensebene für dringlich.¹

¹ Im folgenden geben wir vor allem die Reformideologie der neuen CGC-Führung unter Jean Menu, der 1979 den "Traditionisten" Yvan Charpentier als Präsidenten (seit 1975) ablöste und der durch jahrelange Flügelkämpfe und persönliche Querelen schwer erschütterten Konföderation in den nächsten Jahren wieder zu einer relativen Geschlossenheit verhalf. Der Führungswechsel löste auch Bemühungen um ein neues Image und letztlich eine Erweiterung der Mitglieder- und Wählerbasis der CGC aus. Bisher überwog in der (im Prinzip allen Kategorien der Betriebshierarchie offenstehenden, de facto aber in erster Linie leitende Angestellten und Ingenieure anziehenden) CGC die Ansicht, die Cadres seien als Sachwalter einer rationalen und effizienten Betriebsführung, wie Unternehmer, Handwerker, Händler und freie Berufe im "Mittelstand" anzusiedeln und von daher eher "Partner" des Patronats - wenn nicht Patrons in spe: unter Y. Charpentier sondierte die CGC in Gesprächen mit dem Verband der kleinen und mittleren Unternehmer (CGPME) allen Ernstes die Möglichkeit einer Übernahme von Familien-

Damit gedachte sie allerdings (vgl. CGC 1982, 40 u. 45ff) keiner "Mitbestimmung" das Wort zu reden. Ein solches System konnte in ihren Augen nur in einem Land mit fortgeschrittener sozialpartnerschaftlicher Kultur wie der Bundesrepublik funktionieren. Im französischen Kontext stiftete der Terminus ihrer Ansicht nach eher "Verwirrung",

unternehmen durch die Cadres - nach dem Ableben des Patrons! Nicht minder symptomatisch für die Selbsteinschätzung der Zentrale war im März 1977 (kurz vor den Kommunalwahlen, bei denen Sozialisten und Kommunisten fast drei Viertel der Rathäuser der größeren Städte eroberten!) der Versuch des CGC-Präsidenten, zusammen mit dem Bauernverband FNSEA, der CGPME sowie Standesorganisationen der Handwerker und freien Berufe sogenannte "Groupes INITIATIVES ET RESPONSABILITE" (GIR) zu bilden: es galt, den im Regierungsprogramm der Linken angelegten Risiken des "Kollektivismus" zu begegnen und sich Gedanken zu machen, wie auch in Zukunft "die privaten und beruflichen Freiheiten, geschützt, individuelle Initiativen und Verantwortungsbereitschaft in Unternehmen und Wortschaft respektiert" werden konnten (zit. nach BRAEC 1983, 39). Eine Initiative, die Charpentié auf Druck der innerorganisatorischen Opposition wieder rückgängig machen mußte. Ihm wurde vorgehalten, in der Öffentlichkeit das Bild einer von "kategoriellem Egoismus" geprägten Standesorganisation zu vermitteln, die nichts mit den anderen Lohnabhängigen gemein habe; Jean Menu: "man kann die Interessen der Cadres nicht wirksam verteidigen, wenn man sich von den anderen Arbeitenden abkapselt" (ebd.). Mit dieser (auf dem Kongreß von 1977 ausgegebenen) Devise war die neue Entwicklung vorgezeichnet: die CGC-Führung insistierte künftig, d.h. im Kontext... der sich verschärfenden Wirtschaftskrise, stärker auf dem "Lohnabhängigen"-Charakter der Cadres - nicht zuletzt, um auch die von Arbeitslosigkeit und Dequalifizierung betroffene untere und mittlere Hierarchie an sich zu binden - und sich ihre Bündnispartner primär im Lager der Arbeitergewerkschaften zu suchen! Die CGC wurde gar zum Befürworter einer nicht nur FO und CFTC, sondern selbst die CFDT einschließenden "reformistischen Front" (Marchelli). Sichtbarster Ausdruck des "toiletage de la doctrine" der CGC waren die am 7. November 1980 in Vincennes organisierten "Generalstände der Cadres" (mit 3257 Teilnehmern), die die Charta "Ein Schritt in die Zukunft" (CGC 1980) verabschiedete.

Zu Ideologie und Politik der CGC vor 1979 vgl. Malterre 1969, CGC 1971, Granger 1980, BRAEC 1983, Georges-Picot 1987 (129ff) sowie die Arbeiten von Guy Groux über die Cadres (1983, 1986).

d.h. täuschte über die wahre "Rollen"-Verteilung im Unternehmen und die Wechselbeziehungen zwischen "pouvoir" und "contre-pouvoir" hinweg. Auf einer strikten "Gewaltentrennung" (und der Unität der Leitungsfunktion!) bestehend, plädierte sie für die "drittelparitätische Präsenz der Cadres- und Personalvertreter in den für die "Orientierung" der Unternehmen und "Kontrolle" der Unternehmensführung zuständigen Verwaltungs- oder Aufsichtsräten(also letztlich doch für eine Art "kleine" Mitbestimmung)!

Darüber hinaus hielt sie die Institutionalisierung von "Konzertations"-Organen auf allen betrieblichen Ebenen für notwendig. Sie sollten ab sofort die Cadres und nach und nach das gesamte Personal in den "Dialog" über die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Unternehmen einbeziehen:

"An Stelle des 'untertänigen Lohnabhängigen', der seine Arbeitskraft, seine Kompetenz und sein Wissen verkauft, wollen wir den STAATSBURGER IM UNTERNEHMEN (Hervorhebung durch die CGC, O.S.) ... Denn wie kann man erwachsenen Frauen und Männern, sobald sie ihren Betrieb, ihr Büro oder ihre Fabrik betreten haben, am Arbeitsplatz jedes Urteilsvermögen in wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten absprechen?... Ein gutes Funktionieren der Konzertation bei der Entscheidungsfindung - die Entscheidung selbst bleibt natürlich dem Unternehmensleiter überlassen - dürfte eine ganze Reihe positiver Auswirkungen auf die innerbetrieblichen Beziehungen und, letzten Endes, auf die Einstellung des Menschen zu seiner Aufgabe (im Produktionsprozeß, O.S.) haben".

(CGC 1980, 72 u. 73)

Mit anderen Worten, die CGC legte Wert darauf, daß es die Arbeitenden selbst waren, denen ein "pouvoir de conception" und die Beteiligung an der innerbetrieblichen Entscheidungsfindung zugestanden wurden - und weniger ihren "Repräsentanten" in den Betriebsausschüssen oder den Gewerkschaftssektionen! Der Schwerpunkt der syndikalistischen Aktion lag für sie in der Verhandlungstätigkeit auf überbetrieblicher Ebene! Bezeichnenderweise akzeptierte sie erst 1971

die Institution der "section syndicale" (vgl. BRAEC 1983, 47). Eine Strategie, die Sinn machte: aufgrund ihrer organisatorischen Schwäche in den Betrieben war ihr nicht daran gelegen, die dominanten "revolutionären" Syndikate weiter aufzuwerten und damit möglicherweise einer Verschiebung des innerbetrieblichen Kräfteverhältnisses zu Ungunsten ihrer Klientel Vorschub zu leisten. Ihr Demokratisierungskonzept implizierte, ganz im Gegenteil, eine Revalorisierung der Rolle der Cadres: Bildungs- und Ausbildungsniveau sowie Bewußtseinsstand der Lohnabhängigen ließen ihrer Ansicht nach die "Befehls"-Funktion der Hierarchie über kurz oder lang hinfällig werden und machten aus Meistern und Cadres "Animateure" von mehr oder weniger "autonomen" Arbeitsgruppen. Sie begrüßte folglich die vielerorts eingeleitete "Bereicherung der Aufgaben" der Arbeitenden und erst recht weitergehende Initiativen zur Überwindung der tayloristischen Arbeitsorganisation. Da der "animateur" gleichzeitig ein "formateur" sein mußte, der das Personal auf seine neuen Mitspracherechte und Verantwortungen vorbereitete, erwartete die CGC allerdings von Patronat und Staat, daß sie die Hierarchie in die Lage versetzten, sich auf ihre neuen Aufgaben einzustellen und sie vor allem die Möglichkeit zur (permanenten) beruflichen Weiterbildung hatte (vgl. CGC 1980, 74 u. 81). Daß die Cadres bei der Wahrnehmung ihrer "Scharnier"-Funktion zwischen Belegschaften und Leitung gleichzeitig als "Kader der Nation" fungierten, d.h. bei der Vermittlung im betrieblichen Interessenkonflikt Kompromißlösungen anboten, die sowohl den wirtschaftspolitischen Zwängen als auch den sozialen Erfordernissen Rechnung trugen, lag für die CGC auf der Hand:

"Eingedenk der tiefgreifenden Veränderungen unserer Zeit und der Entwicklungen, die in den nächsten Jahren auf uns zukommen, ist das Leitungs- und Aufsichtspersonal davon überzeugt, daß es den bestmöglichen Kompromiß zu finden gilt zwischen, einerseits, der Verbesserung der Arbeitsbedingungen - und im direkten Zusammenhange damit dem Abbau der Arbeitslosigkeit über eine Reduzierung der Arbeits-

zeit - sowie, andererseits, der Verbesserung der Produktivität über eine maximale Nutzung der Produktionsmittel. Nur bei einem gemeinsamen, Willensakt der Vertreter des Patronats und der Gewerkschaftsorganisationen sind wir in der Lage, der 'weltweiten Herausforderung' zu begegnen."

(CGC 1980; 75)

Mit ihren "Kooperations"-Angeboten hatte die CGC im Krisenkontext der 70er Jahre wenig Erfolg. Eine "gemeinsame Erklärung" mit dem CNPF vom 3. Juli 1974, in der einer engeren "Konzertation" zwischen Leitung und Führungspersonal (die CGC wünschte die Einrichtung von "commissions de concertation"!) das Wort geredet wurde, blieb ohne praktische Folgen in den Betrieben. Und nicht mehr als ein Lippenbekenntnis war schließlich auch das Gesetz vom 2. Januar 1978 über die "Konzertation": die Regierung Barre ließ bekanntlich zu keiner Zeit erkennen, daß sie die Prioritäten ihrer Wirtschaftspolitik von einem Konsens mit der CGC und den anderen Gewerkschaftsbünden über ein sozialverträgliches Krisenmanagement abhängig zu machen gedachte. Eine Haltung, die die Konföderation der Cadres dazu bewog, die "zunehmend technokratischen und zentralistischeren" Tendenzen der Staatsführung unter der V. Republik (1980, 89) zu kritisieren und sich (seit 1976) in die Front der Gegner der Barre-Pläne einzureihen. Aus letztendlich guten Gründen: der Mitte der 70er Jahre einsetzende Abbau sozialer Besitzstände tangierte ebenfalls das Leitungs- und Aufsichtspersonal sowie Techniker und Ingenieure, die neben Kaufkrafteinbußen sowie (laut CGC) "exzessiven" Steuer- und Sozialabgabenerhöhungen vor allem auch Arbeitsplatzverluste hinnehmen mußten: innerhalb eines Jahrzehnts vervierfachte sich hier die Arbeitslosigkeit! Die Motive der CGC für eine Teilnahme am Generalstreik vom 24. Mai 1977¹ waren bezeichnenderweise "der Verzicht der

¹ Während des Mai 68 hatte die CGC-Führung ebenfalls zum Generalstreik aufgerufen (Motto ihrer Unterstützung für die Studenten: "Solidarität der Cadres von heute mit den

Regierung auf jede Konzertation, die profunde Verschlechterung der Beschäftigtensituation und die Folgen einer Anti-Inflationspolitik, die außer zu Lohnstopps zu zunehmendem Steuerdruck und damit zu Einkommensreduzierungen führt" ('Comité Confédéral' der CGC; zit. nach Georges-Picot 1987, 132).¹

Die Cadres hatten mithin nicht nur das Phänomen ihrer "Vermassung" zu verkraften - seit der forcierten Modernisierung und Neustrukturierung der französischen Wirtschaft war ihr Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung ständig gewachsen (auf heute ca. 15 %) ² -, sondern im Kontext der Krise auch die Folgen eines solchen "Proletarisierungs"-Prozesses zu ertragen. Zu ihrer "Identitätskrise" trugen,

Cadres von morgen!"), ansonsten aber auf eine aktive Teilnahme an den Demonstrationen und Protestaktionen verzichtet. Sie rief die Streikenden vielmehr zur Mäßigung auf, d.h. setzte sich u.a. für die "Instandhaltung der Produktionswerkzeuge" und den Schutz der Persönlichkeitsrechte (Freiheit der Berufsausübung!) ein und plädierte während der Verhandlungen von Grenelle für moderate Vertragsabschlüsse, die die Unternehmen nicht über Gebühr belasteten (vgl. Granger 1980, 114).

1 Die "Spezifik" ihres Syndikalismus manifestierte die CGC nicht zuletzt mit einer vehementen Verteidigung der Lohnhierarchie (u.a. gegenüber CFDT-Forderungen nach Reduzierung der Lohnhierarchie). Sie hielt solche "Ungleichheiten nicht nur für gerechtfertigt, sondern geradezu für notwendig, sofern sie die der Gesellschaft geleisteten Dienste gerecht vergelten" (Y. Charpentier). Im Tätigkeitsbericht für den 23. Kongreß (Versailles, Juni 1977) hieß es dazu: "In der Auseinandersetzung mit den egalitären Utopien müssen wir immer wieder darauf dringen, daß jedermann den Wert seiner Bemühungen eressen kann und entsprechend bezahlt wird. Wir befürworten eine gerechte Hierarchie der Funktionen und eine adäquate monetäre Umsetzung - also eine Lohnhierarchie! Eine Hierarchie wohlgeordnet, die auf Kompetenz, Wissen und Verantwortung beruht!" (zit. nach LIAISONS SOCIALES 1980, 120).

2 Im Vergleich: Arbeiter und Vorarbeiter etwa 35 %!

wie gesagt, nicht zuletzt die im Zuge wirtschaftlicher Konzentrationsvorgänge sowie betrieblicher Umstrukturierungen und Innovationen veränderten Arbeitsbedingungen bei, die vielen unter ihnen und den Arbeiterorganisationen bereits in den 60er Jahren ihre "salariale" Situation bewußt werden ließen:

"Zunehmende Arbeitsteilung, Konzentration der Entscheidungsgewalt in den Spitzen der Konzerne und eine den "Cadres" abverlangte geografische und berufliche Mobilität schienen Keimzellen zu sein, aus denen ein neues Bewußtsein der Lohnabhängigkeit entstand. So wurde in den "Cadres" ein wichtiges Element der 'neuen Arbeiterklasse' (Mallet) gesehen, dem sich die Gewerkschaften mit verstärktem Interesse zuwandten".

(Jansen 1984, 465f)

Obwohl alle repräsentativen Konföderationen Verfechter der Einheitsgewerkschaft, also für eine gemeinsame Organisation von Arbeitern, Angestellten und Beamten sind, gestanden sie den Cadres eigene Verbände zu, die erheblichen Zulauf hatten: schon in den 70er Jahren waren bei ihnen insgesamt mehr Vorarbeiter, Werkmeister, Techniker oder andere Angestellten-Gruppen organisiert als bei der 'Standesorganisation' CGC! Hierbei handelte es sich vor allem um untere und mittlere Cadres, d.h. um die am stärksten von Arbeitslosigkeit, Arbeitsteilung oder blockierten Aufstiegschancen betroffenen Kategorien der Hierarchie.¹

¹ Hält man sich an die Zahlenangaben der repräsentativen Konföderationen (vgl. LIAISONS SOCIALES 1987 passim), so kommen die Cadres-Verbände der vier Arbeiterbünde 1978 insgesamt zwar nur auf rund 290 000 Mitglieder (CGC: 394 000). Trägt man aber auch den in ihren Industrieverbänden organisierten Meistern, Technikern, Ingenieuren mittleren und leitenden Angestellten Rechnung, so zogen damals bereits über 600 000 Führungskräfte die UGICT

Nicht von ungefähr hatten denn auch die Cadres maßgeblichen Anteil an der (Weiter-)Entwicklung der konföderalen Projekte zur Unternehmensreform:

"Nahezu alle Gewerkschaften haben die "Cadres" mit dem Argument 'geködert', die bei ihnen brachliegenden Kapazitäten an Innovationskraft und Effizienz auszuschöpfen. Sachverstand und Autorität der 'Cadres' wurden angesprochen. Die den Dachverbänden angeschlossenen 'Cadres'-Gewerkschaften sollten als Forum für einen

(CGT), UCC (CFDT), UCI (FO) oder UNGICA (CFTC) der "autonomen" CGT vor.

Die 'Radikalisierung' der Cadres drückt sich im übrigen nicht nur in einem erhöhten gewerkschaftlichen Organisationsgrad (der laut Groux (1983, 88f) zwischen 1969 und 1980 von 15 auf 20 % wuchs und damit in etwa dem der 'Arbeiter'-Kategorien entsprach), sondern auch auf politischer Ebene aus. Untersuchungen über das Wahlverhalten der Franzosen in den 70er Jahren stellten bei den Angestellten einen deutlichen Trend zugunsten der Linken und insbesondere der sozialistischen Partei ab, die binnen weniger Jahre dem RPR den Rang der führenden Angestellten-Partei ablaufen konnte.

Tabelle 5a : Die parteipolitischen Präferenzen der Angestellten

100 % →		Ext. G	PCF	PS + Rad. G	Div. G	Total Gauche	Écologistes	CDS Réform. UDF	RPR/ UDR	Div. D	Total Droite
Total employés	1973	4	17	23	—	44	—	13	38	5	56
	1974	—	—	—	—	53	—	—	—	—	47
	1978	3	18	33	1	55	5	17	19	4	40

Quelle: Adam 1983, 173

Auch wenn hier nicht nach Angestellten-Kategorien differenziert wurde, mithin keine exakten Angaben über die parteipolitische Orientierung der 'Cadres' vorlagen, so widersprechen solche Zahlen doch nicht den Erkenntnissen der Fachliteratur speziell zur Entwicklung der mittleren und leitenden Angestellten.

Gedankenaustausch dienen, die Interessen der 'Cadres' koordinieren und sie mit den gesamtgewerkschaftlichen Interessen abstimmen."

(Jansen, S. 466)¹

Ohne Zweifel trug der zunehmende Einfluß der Cadres innerhalb der Arbeiterkonföderationen mit dazu bei, daß CGT und CFDT in der zweiten Hälfte der 70er Jahre zu einer "konstruktiveren" Haltung fanden und mit detaillierten "Gegenvorschlägen" zur Wirtschafts- und Sozialpolitik u.a. auf die Mittel und Wege einer Harmonisierung "von technischem und sozialem Fortschritt" aufmerksam machten. Bemühungen, die sich, - dies vorweg - 1982 auszahlen sollten, als die Linksregierung sich bei der Reform des Arbeitsrechtes (insbesondere mit Innovationen wie der Erweiterung der Kontroll- und Mitspracherechte des Personals bei der Einführung neuer Technologien oder mit der Einrichtung von "groupes d'expression" am Arbeitsplatz) sehr stark an Projekten ihrer Cadres-Verbände (vornehmlich der UCC-CFDT) orientierte.

Auch wenn die CGC Ende der 70er Jahre weitgehende "Konvergenzen" im Gewerkschaftslager bei der Beurteilung der französischen Wirtschafts- und Sozialpolitik feststellte und im Kampf gegen das Barre'sche Krisenmanagement selbst "gemeinsame Aktionen" mit CGT und CFDT nicht ausschloß (vgl. Georges-Picot 1987, 133)², so machte sie andererseits doch kein Hehl daraus, daß autogestionäre Strategien, "Strukturreformen", kurz "kollektivistische" Lösungen wie sie die

¹ Die CGT gestand ihrem Cadres-Verband das Recht zu, in den einzelnen Branchen getrennte Verträge für das Leitungs- und Aufsichtspersonal auszuhandeln - was in Frankreich durchaus üblich ist. Mit anderen Worten, die UGICT wurde den Industrieverbänden der CGT gleichgestellt.

² Die CGC drohte Giscard d'Estaing angesichts der geringen Konzessionsbereitschaft der Regierung Barre schließlich mit der Aufstellung eines eigenen Kandidaten bei den Präsidentschaftswahlen von 1981!

Linkskonföderationen vorschlugen in ihren Augen weder geeignet waren, die Krise zu überwinden, noch den Übergang zu einer "liberalen, humanistischen und gerechten Gesellschaft" (Jean Menu) zu gewährleisten.¹ Kritiken, die die CGC wie die anderen reformistischen Bünde nicht der Aufgabe enthoben, sich Gedanken zu machen über den Charakter und die Tragweite der Staatsintervention im Krisenkontext. Mit anderen Worten, es gilt die Krisenbewältigungsstrategie der Gewerkschaften vor 1981 eingehender zu prüfen.

¹ Zu den "Konvergenzen" und "Divergenzen" zwischen der CGC und den Linkskonföderationen vgl. LA LETTRE DES DIRIGEANTS Nr. 109 vom 2. Juli 1979 oder auch LIAISONS SOCIALES 1980, 112.

3.1.2. Wirtschaftskrise und Staatsintervention¹

A Die Ablehnung des neoliberalen staatlichen Krisenmanagements

Wenn die Linksparteien bzw. die Regierung Mauroy Wert darauf legten, mit ihrem Krisenbewältigungskonzept eine 'Alternative' zur Giscard'schen Wirtschafts- und Sozialpolitik aufzuzeigen, so nicht zuletzt eingedenk der scharfen Kritik der Gewerkschaften am neoliberalen Kurs der Regierung seit 1976. Die repräsentativen Konföderationen waren sich ungeachtet ihrer sonstigen ideologischen und politischen Differenzen sowie eines unterschiedlichen gewerkschaftlichen Selbstverständnisses in der radikalen Verurteilung nicht nur der Krisenfolgen für die Arbeiterschaft, sondern auch der Wirtschaftsstrategie der Giscard-Ära einig.² Die seit Mitte der 70er Jahre rapide Zunahme von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, die absinkende Kaufkraft der Löhne und Gehälter und damit die

¹ Große Teile dieses Kapitels haben wir bereits veröffentlicht: vgl. Jansen/Kißler/Kühne/Leggewie/Seul 1985/II, 7ff und 1986, 147ff sowie (zu Abschnitt D) Seul 1984, 120ff.

Hier werden vor allem die Positionen der 3 großen repräsentativen Konföderationen wiedergegeben. CFTC und CGC betrachteten als "reformistische" Organisationen die wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklung aus einem ähnlichen Blickwinkel wie die FO, d.h. teilten nicht nur ihre Kritik am liberalen Krisenmanagement Giscard d'Estaing, sondern (sieht man einmal von ihren Divergenzen in puncto 'Demokratisierung' des Arbeitslebens ab) auch weitgehend ihre Konzeption der Krisenbewältigung.

² Zur Kritik der beiden kleineren Bünde vgl. Gruat (CFTC) 1981 (u.a. 37ff u. 65ff), sowie CGC 1980 (18ff u. 37ff: das Fazit der 'Generalstände der Cadres' vom 7. November 1980) oder CGC 1983d (24ff u. 65ff: die Analyse ihres Versailler 'Theorie'-Kongresses vom Oktober 1982).

Verschärfung der (im Vergleich zu anderen westlichen Industriestaaten ohnehin besonders ausgeprägten) gesellschaftlichen Ungleichheiten in Frankreich sahen sie nicht als "fatale" Begleiterscheinungen einer weltweiten Wirtschaftskrise, sondern eher als Folgen eines mißlungenen und falsch angelegten Krisenmanagements an, das vorrangig daran interessiert war, die Inflation zu bekämpfen, den Wechselkurs des Franc zu stabilisieren und das Gleichgewicht im Außenhandel wiederherzustellen. Man kritisierte vor allem die in den "Barre-Plänen" praktizierte Spar- und Austeritätspolitik, die bewußt einen Anstieg der Arbeitslosigkeit in Kauf nahm. Austeritätsmaßnahmen, die auf Einkommensverschlechterungen für die breite Masse der Lohnabhängigen und damit auf die Drosselung der Nachfrage hinausliefen, signalisierten der CGT, daß "die gesamte Wirtschaftspolitik unter dem Gesichtspunkt der internationalen Wettbewerbsfähigkeit betrachtet und auf die alleinige Beachtung von Lohnkosten und Preisen eingeengt wird." (LE PEUPLE Nr. 1094 vom 16. Oktober 1980, S.7)

Wie die CGT verwarfen die anderen Gewerkschaftsbünde das Giscard'sche Konzept zur Bekämpfung der Krise schon im Ansatz:

"Die Angst vor Haushaltsdefiziten und Inflation scheint die Führung des Landes in einem Maße zu lähmen, daß sie sich von vornherein jedem Gedanken (...) an einen Abbau der Ungleichheiten, eine Verhandlung der sozialen, ökonomischen und technologischen Zielsetzungen oder die Herstellung einer wirklichen, alle sozialen Kategorien und nicht nur die Lohnabhängigen in die Pflicht nehmenden Solidarität (...) verschließt".

(CFDT-Magazine Nr.46, Januar 1981, S. 14)

Aus FO-Sicht (1980, 60) verzichtete der Staat darauf, selbst "offensichtlichen sozialen Bedürfnissen" wie der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen oder der Erhaltung der Kaufkraft Rechnung zu tragen. Sie forderte einen gezielten Einsatz der ihm - vor allem im Rahmen des Plansystems - zur Verfügung stehenden Mittel. Damit war ein prinzipielles Defizit der französischen Wirtschaftspolitik unter Giscard angesprochen: der Rückzug des Staates aus dem Wirtschafts-

prozeß.

"Frankreich ist zwar kein Land mit einer dirigistischen Planung" - erklärte FO-Sekretär Blondel bei der Diskussion von Giscard letztem, dem insgesamt achten französischen Wirtschaftsplan, - "aber auch kein Land, dessen Liberalismus auf einem zügellosen Kapitalismus gründet, der vor allem in puncto Beschäftigung zu dramatischen Situationen führt.

"Frankreich hat sich für die schwierige Kunst (...) einer flexiblen, indikativen und manchmal auf Anreize angewiesenen Steuerung des Wirtschaftslebens entschieden - im Prinzip zum Wohle derjenigen, denen es seinen Wohlstand verdankt, nämlich den Arbeitern! Warum nimmt man also die mittelfristig ungewisse Konjunkturlage zum Vorwand, auf die Aufstellung von quantifizierbaren Normen zu verzichten?"

(FO-HEBDO Nr. 1646 vom 12. November 1980, S. 4)

Die seit 1947 bestehende, auf jeweils fünf Jahre angelegte französische Rahmenplanung ist zwar, wie gesagt, für die Privatwirtschaft nicht direkt verbindlich, gibt jedoch dem Staat die Möglichkeit, über die größtenteils seiner Kontrolle unterliegende Kreditvergabe und die öffentlichen Unternehmen ökonomisch zu intervenieren. Mit dieser (bereits zuvor ausgehöhlten!) Tradition, waren sich die Gewerkschaften einig, brach Giscard d'Estaing vollends. Der für den Zeitraum 1981 bis 1985 vorgesehene achte Plan, mit dem vor allem der anhaltenden Konkurrenz auf den Weltmärkten und den Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung begegnet werden sollte, wurde nur noch als unverbindlicher Richtlinienkatalog angesehen, da er darauf verzichtete, "Rahmen und Mittel" der Regierungs- und Unternehmenstätigkeit zu definieren und seinen 12 prioritären 'Aktionsprogrammen' noch nicht einmal feste Haushaltsmittel zugrunde legte. Programme ohne budgetäre Imperative, kritisierte die FO, entheben den Staat jeder Verpflichtung zur Festlegung der Maßnahmen, dank derer z.B. die Außenhandelsbilanzen belastende "äußere Zwänge" abgebaut oder die Beschäftigungssituation verbessert werden können. Damit überließ man, im Namen von "Freiheit und Konkurrenz", die Gesundung der Wirt-

schaft im wesentlichen dem privaten Sektor, dessen Investitionsneigung nicht nur durch die Liberalisierung der Preise (seit Herbst 1976) und die kostensparenden Effekte der Lohn- und Einkommensregulierung, sondern zusätzlich durch "sukzessive" staatliche Hilfen, zumeist in Form von Steuerbefreiungen, stimuliert wurde. Da die Förderung aber nicht 'selektiv' im Hinblick auf konkrete volkswirtschaftliche Bedürfnisse erfolgte, also nicht an Auflagen gebunden war, befürchtete man bei der FO, daß mit einer solchen Politik keineswegs arbeitsplatzschaffenden Investitionen, sondern vielmehr Arbeitsplätze einsparenden technologischen Innovationen Vorschub geleistet wurde.

Auch für CGT und CFTD drückte sich die "liberale" Grundhaltung des achten Plans nicht zuletzt darin aus, daß er trotz über 1,5 Mio. Arbeitslosen (Ende 1980) beschäftigungspolitische Maßnahmen nicht für prioritär erachtete. Jede Verbesserung der Arbeitsmarktsituation, so ihre Kritik, werde an die Vorbedingung eines "anhaltenden und ausgeglichenen" Wachstums, d.h. an eine neue "Dynamik" der Unternehmen geknüpft:

"Nach dem Motto, profitsteigernde Maßnahmen kommen der gesamten Wirtschaft zugute (...), läßt man einem mächtigen Unternehmerverband freie Hand und geht davon aus, daß er die kleinen und mittleren Betriebe mitzieht."

(CFTD-SYNDICALISME Nr. 1836 vom 20. November 1980, S. 9)

Alle drei Gewerkschaftsbünde beanstandeten, daß bei dem Versuch, die französischen Wettbewerbsnachteile zu überwinden, eine Strategie eingeschlagen wurde, die in erster Linie den Interessen der auf Waren- und Kapitalexport bedachten Großkonzerne Rechnung trug und dafür Substanzverluste für die nationale Wirtschaft, eine Schwächung des Binnenmarktes, ein Ansteigen der Importe, also krisenverschärfende Effekte in Kauf nahm. Damit wurden, zumindest von CGT und CFTD, die industriepolitischen Prioritäten staatlicher Wirtschaftsplanung unter der V. Republik in Frage gestellt. Wie die Linksparteien

bzw. die Regierung Mauroy hielten sie den bisherigen Regierungen vor, durch einseitige Subventionierungen die Modernisierung allein der wichtigsten Wachstumsbranchen (insbesondere der Stahl-, Elektro-, Automobil-, Chemie- und Flugzeugindustrie) gefördert und auf diesen Sektoren gezielt den Zusammenschluß von Großunternehmen betrieben zu haben:

"Die staatlichen Pläne forderten geradezu zur Bildung von Konzernen auf, die - unter dem Vorwand, die von der internationalen Konkurrenz vorgegebene Größenordnung erreichen zu müssen - sehr bald das gesamte Wirtschaftsleben beherrschten, wobei die Konzentration auf dem Bankensektor zur Grundlage für die Zentralisierung der nötigen Anlage- und Spekulationsinvestitionen geworden ist".

(CFDT 1978, 86f; vgl. CGT 1980, 13f und 31f)

Völlig inakzeptabel war dabei für die Gewerkschaften, daß der öffentliche Produktions- und Dienstleistungssektor sich dieser Strategie anpassen mußte. Die großzügige staatliche Haltung gegenüber den exportorientierten, zumeist privaten Großunternehmen, erkannte auch die FO, ging einher mit dem "systematischen Verzicht auf eine Progression der Investitionen" im staatlichen Sektor, dessen "für das gesamte nationale Leben so unerläßliche Mission" zudem durch Entflechtungen und Teilprivatisierungen gefährdet werde (FO 1977, 37; vgl. FO-HEBDO Nr. 1646 vom 12. November 1980, S. 4). Als gravierend empfand man, daß nun auch hier ganz nach den Kriterien privatwirtschaftlicher Rentabilität verfahren wurde. Vor allem zwei Entwicklungen fielen dabei ins Auge:

- über die Modifizierung der Finanzierungsstrukturen oder die Einführung neuer Technologien wurden die bisher gültigen Lohnneingruppierungen beseitigt;
- mit der gezielten Schaffung unsicherer Arbeitsverhältnisse gingen die Manager staatlicher Unternehmen zu "flexibleren" und kostensparenden Formen der Arbeitsorganisation und Personalführung über (vgl. CFDT 1978a, 12; CGT, 41. Kongreß 1982a, 331).

Erst recht unannehmbar war für die Gewerkschaften die neue industriepolitische Zielsetzung Giscards: die Spezialisierung der französischen Industrie auf hochwertige Produkte und den Verzicht auf die Fertigung von Erzeugnissen, die von der ausländischen Konkurrenz besser und billiger hergestellt werden konnten! (vgl. S.109)

Eine Strategie, die in ihren Augen die Gesundschrimpung der Krisenbranchen, also Betriebsstillegungen und Massenentlassungen zur Folge haben, die für die Kohärenz der Produktions- und Sozialstrukturen so wichtigen Zwischen- und Konsumgüterindustrien bedrohen¹ und das regionale Wirtschaftsgefälle verstärken mußte.

Eine solche "Restrukturierung" der französischen Wirtschaft, war man sich einig, ging nicht zuletzt zu Lasten der kleinen und mittelständischen Unternehmen, setzte also den seit den 60er Jahren systematisch vorangetriebenen Prozeß der Kapitalkonzentration fort. Obwohl die Masse der rund 2,6 Mio. Betriebe unter fünf Beschäftigte hatten, war ihr noch unter der IV. Republik beträchtlicher ökonomischer Einfluß zu Beginn der 80er Jahre nur mehr gering. In der Industrie konzentrierte sich die Produktion auf rund 250 Großfirmen mit über 2.000 Arbeitern und Angestellten, die allein vier Zehntel aller Beschäftigten, die Hälfte des gesamten Umsatzes und fast zwei Drittel der Investitionen auf sich vereinigte (Zahlen nach Menyesch/Uterwedde 1983, 46f). Doch selbst die verbliebenen über 170.000 kleinen und mittleren Industriebetriebe mit ihren rund 3 Mio. Beschäftigten, die immerhin noch 37 % der französischen Industrieproduktion gewährleisteten, konnten, so die FO, bei

1 Auch wenn CFTC und CGC Charakter und Folgen der Giscard'schen Industriepolitik ähnlich einschätzten wie die großen Bünde, so hielt sich ihre Kritik doch in Grenzen. Die CFTC ignorierte das Thema gar weitgehend bei ihrer wirtschaftspolitischen Analyse. Die CGC setzte bei der Erklärung der "Anämie" der französischen Wirtschaft zum Teil andere Akzente. Die geringe Innovations- und Investitionsneigung der Unternehmen, der Verzicht des Staates auf eine Politik der "Anreize" (etwa zur Stimulierung von Unternehmensgründungen oder zur Erhaltung der mittelständischen Unternehmen) oder die zögernde Umstruk-

entsprechender Förderung und einem Zugang zu ausländischen Absatzmärkten einen wirksamen Beitrag zum Ausgleich der Handelsbilanz leisten (FO 1980, 70f und 74f). Obwohl Verfechter einer "soliden Struktur" mittelständischer Unternehmen, schloß die FO nicht aus, daß Konzentrationen volkswirtschaftlich "notwendig" sein können. Zusammenschlüsse "nur aus Gründen des Profits" lehnte sie strikt ab. Eben dieses Motiv, "weit mehr auf ihre Rentabilität und ihre Profite, als auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen und die Rettung der französischen Industrie bedacht zu sein" (CFDT 1978, 83), unterstellten CFDT und CGT den exportorientierten Finanz- und Industriekonzernen, deren Zielsetzungen und Praktiken denjenigen der multinationalen Gesellschaften gleichzusetzen seien. Den Multis hielt die CFDT vor, "die Märkte zu manipulieren und die internationale Spekulation zu organisieren", sich die ökonomischen und sozialen Ungleichgewichte zwischen den Nationen zunutze zu machen und damit den Graben zwischen den Industrieländern und der Dritten Welt zu vertiefen (CFDT 1978b, 63 und 133f). Eine Einschätzung, der auch die FO nicht widersprach. Sie führte die weltweite Außerkräftsetzung marktwirtschaftlicher Regeln, die Beseitigung der regulierenden Rolle der Konkurrenz nicht zuletzt auf die "auf Ausbeutung von Arbeit und Spekulation beruhende Bereicherung" der Multinationalen zurück (FO 1977, 36). Die CGT setzte deren "unkontrollierte" Aktivitäten mit einer Destabilisierung der Volkswirtschaft, ja mit einer Infragestellung des Prinzips der "nationalen Unabhängigkeit" gleich, da sie sich weder

turierung und Modernisierung der Krisen-, ja selbst strategischen Branchen wogen in ihren Augen ungleich schwerer als die "internationale" Strategie der Großfirmen: "Gewiß, es gab Fälle, in denen (Betriebsgründungen im Ausland O.S.) anti-soziale Aktionen kaschierten, die nicht im nationalen Interesse lagen. Aber in den meisten Fällen handelte es sich um strategische Entscheidungen, die angesichts der Ausweitung der Märkte von existentieller Bedeutung für die Unternehmen sind und deshalb nicht nur gebilligt, sondern auch nachhaltig unterstützt werden müssen (...), solange sie beschäftigungspolitisch eine positive Bilanz aufweisen, kann die CGC die weltweite Ausdehnung der französischen Unternehmen nur begrüßen" (1983d, 147).

"den vom Staat festgelegten Regeln unterwerfen", noch darauf aus sind, der "Nation nützlich" zu sein. Aufgrund ihrer enormen Bestände an flüssigem Kapital verhinderten sie nicht nur eine wirksame Inflationsbekämpfung und effiziente Verwaltung der internationalen Zahlungsmittel des Landes durch den Staat, sondern schlechthin jede planmäßige Entwicklung der Volkswirtschaft im Sinne des sozialen Fortschritts (CGT 1980, 19f und 25f).

Die Internationalisierung der Produktion, gaben alle Gewerkschaftsbünde zu verstehen, setzt die französischen Binnenmärkte einem verstärkten ausländischen Kapitaleinfluß aus und erhöht damit das Risiko außenwirtschaftlicher Abhängigkeit (1983, 70 und 74).

Am stärksten und folgenreichsten empfand die FO die "Multinationalisierung" strategischer Sektoren der französischen Wirtschaft auf dem Agrarsektor:

"Wenn man nicht wachsam ist, dürfte demnächst, im Namen des Liberalismus, der gesamte Agrar- und Lebensmittelmarkt von den Oligopolen beherrscht werden."

(FO 1980, 70f)

Nun, die jederzeit wohlwollende Haltung der Regierungen der V. Republik gegenüber ausländischen Direktinvestitionen¹

¹ Waren es zu Beginn der V. Republik vor allem US-Firmen, die sich in Frankreich ansiedelten, um in einem Land mit wiedergewonnener politischer und wirtschaftlicher Stabilität von dem entstehenden Gemeinsamen Markt zu profitieren, so kamen die Direktinvestitionen der 70er Jahre zur Hälfte aus den EG-Ländern selbst. Der Anteil der Vereinigten Staaten an den Kapitaleinlagen dürfe allerdings nur nominell zurückgegangen sein, da es sich bei einem Teil der EG-Investoren nachweislich um US-Filialen handelte (vgl. Menyesch/Uterwedde 1983, 70f).

läßt sich darauf zurückführen, daß man sich von ihnen neue Impulse für die nationale Wirtschaft und, nicht zuletzt, die Einführung neuer, das allgemeine Produktionsniveau der Unternehmen und Branchen verbessernder Technologien erhoffte. Diese Erwartungen haben sich zumindest für die CGT (1980, 16) nicht erfüllt. Zunächst, weil kein Beitrag zum Abbau der wirtschaftlichen und sozialen Disproportionen zwischen den hochindustrialisierten und den übrigen Regionen geleistet worden sei: die ausländischen Investitionen konzentrierten sich im wesentlichen auf den Pariser Raum und einge andere nicht gerade strukturschwache Gebiete und hätten damit eher zu einer Verfestigung des regionalen Wirtschaftsgefälles beigetragen. Darüber hinaus seien die Investitionen vor allem in den modernen Wachstumsbranchen getätigt worden. Mithin profitierten die Krisenbranchen (Stahl, Textil, Leder, Schiffbau...) ebenso wenig wie Krisenregionen vom Kapitalzufluß.

Auch die Bedeutung anderer "Vorteile", die sich Regierungen und Unternehmer aus einem verstärkten Zufluß ausländischen Kapitals versprochen, wurde von den Gewerkschaften relativiert:

"Daß ausländische Investoren neue Technologien einführen, kann nicht bezweifelt werden. (...) Aber hätte nicht auch ein französisches Unternehmen diese Patente erwerben und selbst die Arbeitsplätze schaffen können? Wie kann man nur, um einiger kurzfristiger Vorteile willen, darauf verzichten, den Verlust der Unabhängigkeit und die Zerstörung der Kohärenz der nationalen Wirtschaft in Rechnung zu stellen?"

(CGT 1980, 25)

B Die Krisenbewältigungsstrategie der Gewerkschaften:
'soziales' Wachstum und Modernisierung!

Wie die Linksparteien orientierten sich die Konföderationen bei der Entwicklung einer Alternative zum konservativ-liberalen Kurs Giscard d'Estaings an links-keynesianischen Prinzipien. Die Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, die Verbesserung von Löhnen und Einkommen und die Anhebung von Renten und Sozialleistungen sollten die Kaufkraft steigern, die Nachfrage beleben und somit die Produktion von Gebrauchsgütern stimulieren. Schließlich sollte sich auch der Bedarf an Investitionsgütern erhöhen und die nationale Wirtschaft zu einem neuen Wachstumsrhythmus finden.

In einem solchen Konzept wurden Maßnahmen zur "Reduzierung der sozialen Ungleichheiten" nicht länger von der Gunst der Konjunktur abhängig gemacht, sondern im Gegenteil, als deren Voraussetzung angesehen. Vor allem die Beschäftigungspolitik sollte zum "Motor des Wachstums und des sozialen Fortschritts werden".

Mit anderen Worten, alle Gewerkschaftsbünde wünschten, der Staat möge selbst zu einem "ökonomischen Akteur" werden, der dank "dynamischer" politischer Maßnahmen einen wesentlichen Beitrag zur Behebung der Arbeitslosigkeit leistet. Man war sich einig, daß insbesondere die öffentliche Investitions- und Subventionspraxis den neuen Prioritäten Rechnung zu tragen hatte.¹

¹ Auch wenn die reformistischen Organisationen dem Staat im sozio-ökonomischen Bereich zum Teil nur die Rolle eines "Regulators" oder/und "Schiedsrichters" (CGC) übertrugen, so bestritten sie nicht, daß er als Frankreichs größter Arbeitgeber (rund 4 Millionen Beschäftigte) zumindest im öffentlichen Dienst bzw. in den nationalen und öffentlichen Unternehmen auch als "ökonomischer Akteur" in Erscheinung trat und gezielte Maßnahmen zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen ergreifen konnte; vgl. CFTC 1977, 37ff; Gruat 1981, 40f; CGC 1980, 29ff.

Es sollten arbeitsplatzschaffende Investitionen eindeutig Vorrang haben, Finanzhilfen durch Staat/Regionen/Gemeinden in erster Linie bei beschäftigungspolitisch relevanten Vorhaben gewährt sowie gezielt regionale und gemeindeorientierte Arbeitsbeschaffungsprogramme gefördert werden. Zusammengefasst sollten sie die Arbeitskräfte "im Lande" halten und mit dazu beitragen, die Ungleichgewichte zwischen den einzelnen Regionen abzubauen.

Als besonders wirksame Maßnahmen bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wurden Arbeitszeitverkürzungen angesehen. Alle Gewerkschaftsbünde visierten kurz- bis mittelfristig die 35-Stunden-Woche an.

- Die CFDT wollte die Forderung spätestens in einem Zeitraum von 5 Jahren und möglichst schnell in Großunternehmen sowie im öffentlichen Dienst durchgesetzt wissen. Sie war, im Gegensatz zu CGT und vor allem FO, grundsätzlich bereit, als Gegenleistung für eine "gerechte" Umverteilung der vorhandenen Arbeit und eine Reduzierung der Lohn- und Gehaltshierarchie auf das Verhältnis 1:6, eine verlangsamte

Zu den sonstigen gewerkschaftlichen Vorschlägen zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung vgl. u.a. LE MONDE vom 4. Juni 1981. Die präzisesten Vorstellungen hatte demnach die CFDT. Sie trug der neuen Linksregierung an, binnen 5 Jahren ca. 2 Millionen Arbeitsplätze zu schaffen:

- 600.000 bei einer Stützung der Nachfrage und einem jährlichen Wirtschaftswachstum von 3 bis 4 %;
- 500.000 bei einer Senkung der wöchentlichen Arbeitsdauer auf 35 Stunden;
- 290.000 bei der Durchsetzung von "Sofortprogrammen" zur Verbesserung der sozialen und regionalen Infrastrukturen;
- 250.000 bei einem Personalausbau des öffentlichen Dienstes;
- 170.000 bei einer Förderung des Wohnungsbaus;
- 150.000 bei Einsparungen auf dem Energiesektor bzw. bei der Entwicklung neuer Energieträger;
- 100.000 bei einer gezielten Förderung produktiver Investitionen in den Großunternehmen des nationalen Produktions- und Dienstleistungssektors

(nach LE MONDE vom 4. Juni 1981, S. 38)

Progression der Kaufkraft von Löhnen und Gehältern (allerdings nicht der staatlich festgesetzten Mindestlöhne) hinzunehmen, - bei höheren Einkommensgruppen auch den Verzicht auf vollen Lohnausgleich.

- Die CGT erklärte, daß sie Kaufkraftminderungen lediglich bei Spitzenverdienern und auf jeden Fall erst nach einer substantiellen Anhebung der unteren und mittleren Einkommen akzeptieren würde. Sie forderte eine grundlegende Revision der Lohn- und Gehaltsskalen (u.a. eine branchenspezifische Reduzierung der Einkommenshierarchie im Verhältnis 1:5 oder 1:7).
- Auch die FO wollte bei Wochenarbeitszeitverkürzungen prinzipiell keine Kaufkrafteinbußen hinnehmen. Um den Tarifparteien bei der Realisierung der mittelfristig und stufenweise durchzusetzenden Forderung nach der 35-Stunden-Woche freie Hand zu lassen, legte sie sich im Hinblick auf die zeitlichen Abläufe und prioritären Anwendungsbereiche der Reform nicht weiter fest.

Aber noch andere Maßnahmen waren aus gewerkschaftlicher Sicht geeignet, sich positiv auf die Beschäftigungssituation auszuwirken: Verkürzungen der Jahres- und Lebensarbeitszeit. Gefordert wurden die Einführung der fünften Urlaubswoche, die allgemeine Senkung des Rentenalters auf 60 (bei Frauen gegebenenfalls auf 55) Jahre sowie flexible Vorruhestandsregelungen, die es erlauben, gezielt berufsspezifischen Erfordernissen Rechnung zu tragen.

Zentrales Moment gewerkschaftlicher Krisenbewältigungs- und Modernisierungspolitik war die "Rückeroberung" der Binnenmärkte zur Erweiterung und Steigerung der nationalen Produktion. Damit stellten also auch CGT, CFDT und FO sich die

Frage, wie Frankreich dem Wettbewerbsdruck ausländischer Anbieter auf dem Inlandsmarkt standhalten und den Risiken und Schwankungen der Exportmärkte sowie dem Einfluß der multinationalen Gesellschaften entgegen sollte. Sie gaben darauf ähnliche Antworten wie die Linksparteien. Sie erwarteten:

- eine verstärkte Investitionstätigkeit der Unternehmen, - allen voran derjenigen des öffentlichen Sektors;
 - Anstrengungen auf technologischem Gebiet, die sich in Produktionsinnovationen und -substitutionen, also Produktivitätssteigerungen auszahlen;
- sowie nicht zuletzt
- eine Drosselung der Einfuhren: dies sollte über einen ökonomischeren Einsatz der Ressourcen ermöglicht werden.

Damit redeten sie ebenfalls einer Neuorientierung der Industrie- und Exportpolitik das Wort. Ihre industriepolitischen Prioritäten unterschieden sich nicht wesentlich von denen der Regierung Mauroy.

Allen Gewerkschaftsbünden ging es zunächst um die Erhaltung und Modernisierung der für Frankreich "ökonomisch oder sozial lebenswichtigen Sektoren" (FO 1980, 66), insbesondere der Grundstoffindustrien, sowie aller für die Anhebung des allgemeinen Konsumniveaus und die Deckung des regionalen und nationalen Bedarfs an Ausrüstungsgütern relevanten Industrien. Die naheliegende Frage, ob damit die Rettung aller oder nur eines Teils der Krisenbranchen in die Wege geleitet werden sollte, wurde nur von der CGT eindeutig beantwortet: sie bestand auf der Erhaltung der gesamten bestehenden Industrie-Strukturen - und sei es, um zu verhindern, daß weitere Arbeitsplätze verloren gingen (vgl. CGT 1982a, 330f).¹

¹ Die CFDT trat vornehmlich für bedrohte Grundstoffindustrien ein. Ein Abbau der Grundlagenchemie z.B., gab sie zu bedenken, käme nicht nur einer "enormen Verschwendung" von Anlagen gleich, sondern würde die Entwicklung des gesamten Chemiesektors, mithin auch die zukunftssträchtiger Industrien wie der Biochemie oder der Biotechnologie beeinträchtigen (CFDT-SYNDICALISME Nr. 1825 vom 4. September 1980, S. 8).

Die zweite Leitlinie gewerkschaftlicher Modernisierungspolitik war (und ist) die Diversifizierung der französischen Industriestrukturen. Dank ehrgeiziger Forschungs- und Produktionsprogramme sollte das Land Rückstände auf wissenschaftlichem und technischem Gebiet aufholen und seine Innovationsfähigkeit unter Beweis stellen, um sich die mit der Entwicklung der Informatik und Teleinformatik, der Biologie und Biochemie, der Raum-, Ozean- oder Energieforschung entstandenen Marktlücken gezielt zunutze zu machen.

Um aber z.B. in der Massen- und Büroelektronik konkurrenzfähig zu werden, oder da, wo bereits der internationale Standard erreicht war - z.B. auf dem Luftfahrtsektor -, vorhandene "Trümpfe noch besser auszuspielen" (CFDT-SYNDICALISME Nr. 1825 vom 4. September 1980, S. 8), sollten nicht nur auf dem Forschungssektor, sondern auch im Bereich der beruflichen Aus- und Fortbildung größere Anstrengungen unternommen werden.²

Auch die anderen Konföderationen wollten nicht, daß bei der Rettung der traditionellen Industrien nach dem Gießkannenprinzip verfahren wurde. Die CGC z.B. räumte der Modernisierung, d.h. der Subventionierung der einer "besonders aggressiven Konkurrenz" ausgesetzten Branchen (Eisen- und Stahl, Textil,...) sowie "strategischen" Sektoren wie den Chemie-, Werkzeugmaschinen- oder Automobilindustrien Vorrang ein (1980, 27). 2 Jahre später, auf ihrem Versailler Kongreß (also zu einer Zeit, da die Regierung Mauroy sich bereits zu einer 'politique de rigueur' bekannte, sich mithin in der Konjunktur- und Industriepolitik die Wende andeutete), hielt sie eine konsequente "Anpassung" auch dieser Branchen an die Weltmarktentwicklung für dringlich, d.h. schloß die Gesundschrimpung (régression) der Krisenbranchen nicht aus (vgl. 1983d, 131ff); eine Erkenntnis, der sich auch die CFTC nicht verschloß: vgl. Drilleaud 1984, 58;

² Zur gewerkschaftlichen Konzeption der "Modernisierung" in den 80er Jahren vgl. Jansen/Kißler 1986a.

Die Gewerkschaftsbünde wollten mit ihrer "neuen" Industriepolitik zweifellos keiner protektionistischen Abschottung der heimischen Märkte gegenüber der ausländischen Konkurrenz Vorschub leisten. "Es geht darum", beteuerte die CFDT, "eine dynamische Produktion anzukurbeln, die, ohne auf protektionistische Zollbestimmungen angewiesen zu sein, einen Vergleich mit den importierten Gütern aushält und folglich zu einer Reduzierung unserer Einkäufe im Ausland führt." (CFDT-SYNDICALISME Nr. 1822 vom 14. August 1980, S. 10).

Wohlwissend, daß protektionistische Maßnahmen im internationalen Kontext nicht unbeantwortet blieben und Frankreich selbst nicht zuletzt auf technologischem Gebiet viel zu sehr auf Importe angewiesen war, drängten CGT und CFDT darauf, daß das Land verstärkt Kontrollen von Außenhandel und Kapitalmarkt betrieb. Die wiedergefundene Handlungsfreiheit sollte zu einer Reorientierung der außenwirtschaftlichen Beziehungen genutzt werden. So forderte man vor allem eine größere Diversifizierung der Importländer (unter stärkerer Berücksichtigung der Ostblockstaaten oder der Rohstoffländer) sowie den Abschluß längerfristiger Kooperationsverträge, die den Partnern eine bessere Abstimmung ihres Außenhandels mit den wirtschafts- und sozialpolitischen Entwicklungsprogrammen ihrer Länder gestatten (vgl. CFDT 1978, 84f; CGT 1978a, 61).

Die FO kritisierte die mangelnde Kooperation der EG-Partner. Bei einer Zunahme der "konkurrierenden Investitionen" sowie einem Verzicht auf eine engere Koordinierung von Anlageinvestitionen und Forschung würde nicht nur Überproduktion und Überkapazitäten Vorschub geleistet, sondern "den USA, Japan und anderen die alleinige Kontrolle über die zukunfts-trächtigen Sektoren überlassen werden" (FO 1980, S. 72f).

Die allen Gewerkschaftsbünden gemeinsame Einsicht, daß die multinationalen Firmen bei ihren Investitionsentscheidungen primär darauf bedacht sind, sich die ungleiche ökonomische und soziale Entwicklung der Länder "maximal zunutze" zu machen, führte sie dazu, eine neue internationale Wirtschaftsordnung auf der "Basis der Gleichheit" zu reklamieren, die vor

allem auch den "legitimen" Forderungen der unterentwickelten Länder Rechnung tragen müsse (CFDT 1978, 83f; vgl. CGT 1978a, 61; FO 1980, 246ff).

Waren sich CGT, CFDT und FO hinsichtlich der Prioritäten einer an sozialen Zielsetzungen orientierten Modernisierungspolitik weitgehend einig, so beantworteten sie die Frage nach den Mitteln einer derartigen Politik durchaus unterschiedlich.

C Die Instrumente der Krisenbewältigung: Wirtschaftsplanung, Nationalisierung, Demokratisierung

Als wesentliche "strukturelle" Lösung zur Überwindung der Krise betrachtete die FO die Rückkehr zu einer "flexiblen und empfehlenden" Planung der wirtschaftlichen und sozialen Gesamtentwicklung. Sie bestand folglich darauf, daß der Staat die ihm im Rahmen der "planification" zur Verfügung stehenden Steuerungsmittel (Kreditvergabe, öffentlicher Sektor) konsequent im Sinne der Planziele und Aktionsprogramme einsetzt und damit erneut zu einem ökonomischen "Akteur" wird. So sollte der Plan zunächst den Rahmen abstecken für die im Hinblick auf eine "kohärente" Energie-, Industrie- und Außenhandelspolitik sowie für die Belebung der Nachfrage notwendigen selektiven Investitionen und beschäftigungspolitischen Maßnahmen. Darüber hinaus sollte er Strategien zur Herstellung einer größeren Steuergerechtigkeit, zur besseren Anpassung von Forschung, Schule und Ausbildung an die "ökonomischen Realitäten" sowie, nicht zuletzt, zur Bekämpfung der Inflation enthalten. Zur Eindämmung der Inflation empfahl die FO eine "politisch" begründete rigorose Preiskontrolle sowie eine stärkere Ausrichtung des Inlandsverbrauchs an gemeinnützigen und kollektiven Dienstleistungen, deren erweitertes Angebot über schärfere Steuerkontrollen, einen besseren Sparerschutz

und eine effizientere Verwendung öffentlicher Mittel finanziert werden könne. (FO 1977, 37).¹

Die FO trat sodann für eine Rehabilitierung der öffentlichen Unternehmen ein. Sie erwartete, daß wesentliche Impulse für die Wiederbelebung der Wirtschaftstätigkeit - insbesondere im Hinblick auf Investitionstätigkeit, Innovationen und Produktionssteigerungen - vom öffentlichen Sektor selbst ausgehen, dessen "Effizienz das Vertrauen in die Wirtschaft, auch das Vertrauen in die Marktwirtschaft nur stärken" könne (FO-HEBDO Nr. 1646 vom 12. November 1980, S. 4).

Sie warnte allerdings davor, den Finanzierungsmodus der einzelnen Planvorhaben zu einer neuen Quelle der Inflation werden zu lassen. Davon ausgehend, daß die Verbesserung der Produktivität aller Wachstumsträger das wirksamste Mittel zur Bekämpfung der Inflation ist, und um dem Trend, "Wachstum allein auf Kapital zu gründen", entgegenzuwirken, hielt sie eine Kombination aus Selbstfinanzierung und Anleihen auf dem Finanzmarkt für das "rationalste" Verfahren. Das heißt, sie setzte nur bei der Erhaltung und Modernisierung der für Frankreichs "Unabhängigkeit" relevanten Industrien auf intensive staatliche Hilfen; bei der "Diversifizierung" des französischen Industrieapparates hingegen eher auf eine Strategie "produktiver" (privater) Investitionen! Gegen jeden

¹ Zu den (sehr ähnlichen) wirtschafts- und sozialpolitischen Prioritäten der kleineren Bünde vgl. CFTC 1977, 21ff; Gruat 1981, 49ff; CGC 1980, 23ff; CGC 1983d, u.a. 65ff, 201ff.

Hinsichtlich der Rolle des Staates im Planungsprozeß präzisierete die CGC, daß er zwar für das "Funktionieren" des Planmechanismus und die permanente Information der an der Erarbeitung des Plans beteiligten "nationalen Partner" Sorge zu tragen habe, aber selbst nicht zum "ökonomischen Akteur" werden dürfe. Im Rahmen einer "konzertierten Wirtschaft" überließ sie die Definition von Zielen und Mitteln der Planung weitgehend den Vertragspartnern selbst: "soll die Planung glaubwürdig sein, so gilt es auf nationaler Ebene nur einige globale wirtschafts- und sozialpolitische Zielsetzungen festzuhalten, die entsprechenden Teilziele aber ...mit Hilfe des Kontraktmechanismus zu vereinbaren" (1983d, 55).

Preisdirigismus, aber auch jede "globale" Freigabe der Preise wie unter Giscard d'Estaing, hielt sie zwecks Gewährleistung einer besseren Eigenfinanzierung der Unternehmen Liberalisierungsmaßnahmen vor allem auf dem Industriesektor für "verständlich" (FO 1980, 60 und 65f).

Die CFDT bestritt nicht, daß das bisherige System der "planification", "so unvollkommen es auch sein mag, durchaus Möglichkeiten (bietet), die ökonomische Entwicklung dem kollektiven Willen zu unterwerfen" (CFDT-SYNDICALISME Nr. 1818 vom 18. Juli 1980, S. 2), - etwa indem die private Wirtschaft über die Steuerung der Kredite in eine Politik des "sozialen Fortschritts" eingebunden wird. Sie ging aber auch, wie die CGT, davon aus, daß die Durchsetzungschancen von Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, zur Förderung von Wissenschaft und Forschung, Bildung und Ausbildung, zur Modernisierung des Produktionsapparates, zur Entwicklung der benachteiligten Regionen, zur Erschließung neuer Märkte für Gebrauchs- und Investitionsgüter erheblich größer sind, wenn der private Sektor direkt über Planverträge mit den Ministerien, den Territorialkörperschaften oder den nationalen Unternehmen in die Pflicht genommen wird. Mit anderen Worten, der Plan sollte für die gesamte Wirtschaft verbindlich und, indem seinen Aktionsprogrammen feste Mittel zugrunde gelegt werden, "Inspirator" der öffentlichen Haushalte, insbesondere der Preis-, Kredit- und Sparpolitik sein (vgl. CFDT 1978, 76ff; CGT 1978a, 60 sowie 1982a, 325f). Zwar trat die CFDT nicht für eine Festschreibung des allgemeinen Preisniveaus im Plan ein, sehr wohl aber für eine Präzisierung der Preispolitik, die Staat und Unternehmen bei lebensnotwendigen Gütern und im öffentlichen Dienstleistungsbereich zu praktizieren gedenken.

CGT und CFDT gingen auch insofern über die FO hinaus, als sie den Anteil der öffentlichen Märkte an der nationalen Produktion, also jenen Bereich, in dem sich nicht nur Quantität und Qualität, sondern auch die Preise der Produkte "vertraglich" festlegen lassen, vergrößert sehen wollten:

dank der Nationalisierung der dominanten Industriekonzerne sowie der führenden privaten Banken-, Kredit- und Versicherungsgesellschaften!

Unerläßliche Voraussetzung für die "Steuerung (...) der Akkumulations- und Modernisierungskapazitäten der nationalen Wirtschaft im Sinne des sozialen Fortschritts und der Demokratie" war für CGT und CFDT die Verschiebung des ökonomischen Kräfteverhältnisses zugunsten des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors (CGT 1977, 9; vgl. CFDT 1977, 11f). Im Gegensatz zur FO, die keine Nationalisierungsforderungen erhob¹, gingen sie davon aus, daß der bisherige öffentliche Sektor aufgrund seines begrenzten Umfangs nicht die für den Aufschwung nötigen gesamtwirtschaftlichen Impulse geben konnte. In der Tat betrug der öffentliche Anteil an der Industrieproduktion (ohne Energie-, Agroindustrie und Bausektor) nur 17 %, sein Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten lag bei 11 % (vgl. LES CAHIERS FRANCAIS Nr. 214, Januar/Februar 1984, S. 7 und 25). Dominierend war der staatliche Einfluß nur im Bereich des Bank- und Versicherungswesens, wo z.B. die drei größten nationalen Handels-

¹ Vgl. unsere Anmerkung auf S. 233f

Die CFTC ging davon aus, daß der französische Staat über genügend Interventionsmittel verfügte, um eine funktionierende Planung zu gewährleisten. Im Prinzip aber war sie ebenfalls nicht gegen eine begrenzte Erweiterung des öffentlichen Sektors: falls die Strategie eines Privatunternehmens "die im Plan festgelegten Zielsetzungen gefährdete und sie nicht auf anderem Wege (als über eine Nationalisierung) korrigiert" werden konnte (1977, 21). Als Befürworter einer "bewußten Kombinierung" der Marktregulierung mit einem komplexen Geflecht von Wirtschaftsverträgen (im Rahmen des Plans), bei der der Staat lediglich als Schlichter interveniert, bestand auch für die CGC kein zwingender Grund zur Ausweitung des öffentlichen Sektors: "Es ist sehr wohl möglich, die Beziehungen zwischen dem sozialen Umfeld (Staat, Region) und den Unternehmen dieses Subsystems so zu regeln, daß Nationalisierungsmaßnahmen überflüssig werden. Reglementierungen genügen. Eben dies ist unseres Erachtens die Aufgabe des Staates" (1983d, 42).

banken (Société Générale, Banque Nationale de Paris, Crédit Lyonnais alleine 62 % der Gesamteinlagen kontrollierten).²

Obwohl sich CGT und CFDT darin einig waren, daß Nationalisierungen die ihnen zugedachte Funktion nur erfüllen können, wenn sie den vielfältigen Kapitalbeteiligungen der betroffenen Großunternehmen Rechnung tragen, entwickelten sie unterschiedliche Vorstellungen vom Verlauf und Umfang des Nationalisierungsprozesses. Vor allem die Frage, ob eine solche Maßnahme zwangsläufig Filialen eines Unternehmens miteinschließen soll, wurde von ihnen - wie auch von den Linksparteien bei der Aktualisierung des 'Gemeinsamen Regierungsprogramms' - unterschiedlich beantwortet. Die CGT stellte die weitestgehenden Forderungen. Sie verlangte, noch über das 'Gemeinsame Regierungsprogramm' hinausgehend, die sofortige Nationalisierung

2 Zum öffentlichen Sektor gehörten bislang

vor allem 8 große nationale Dienstleistungsunternehmen mit Monopolstellung:

- auf dem Energiesektor:
 - EDF und GDF in der Elektrizitäts- und Gasversorgung,
 - Charbonnage de France in der Kohleförderung;
- auf dem Verkehrs- und Kommunikationssektor:
 - das Pariser Transportunternehmen RATP (Metro und Bus)
 - das Eisenbahnunternehmen SNCF,
 - die Fluggesellschaften 'Air France' und 'Air Inter',
 - die für Post- und Fernmeldewesen zuständige PTT;
- die öffentlichen Industrieunternehmen in Wettbewerbssituation:
 - im Automobilbau: Renault,
 - in der Erdölförderung und -verarbeitung: ELF Aquitaine und Total-CFP (wo der Staat allerdings nur einen Kapitalanteil von 40 % hat),
 - im Bergbau und in der Chemieindustrie: u.a. die Filialen der öffentlichen Erdölgesellschaften sowie von Charbonnage de France,
 - im Flugzeugbau: SNIAS und SNECMA,
 - in der Tabakindustrie: SEITA.

- aller Banken-, Versicherungs- und Kreditinstitute,
 - der gesamten Eisen- und Stahl-, Petro-, Kernenergie-, Elektronuklear- und pharmazeutischen Industrie sowie aller Bodenschätze und Anlagen für ihre Förderung,
 - der Handelsmarine,
 - der dominanten Konzerne der Elektronik-, Chemie-, Bau-, Ausrüstungsgüter-, Luftfahrt-, Raumfahrt-, Rüstungs-, Automobil-, Reifen- und Fernmeldeindustrien
- (vgl. CGT 1978, 21).

Davon ausgehend, daß die großen Konzerne ("groupes") "die industrielle und finanzielle Substanz ... ganzer Sektoren der nationalen Wirtschaft" ausmachen und Mutter- und Tochtergesellschaften grundsätzlich als Einheit zu betrachten sind, war die CGT für die Einbeziehung der Filialen in den Nationalisierungsakt. Ihrer Forderung lag allerdings eine spezifische Definition von "groupe" zugrunde - nachdem die französische Gesetzgebung selbst nur "Aktiengesellschaften" kennt und eine "Filiale sehr global mit einer mehr als 50-prozentigen Kapitalbeteiligung gleichsetzt (Gesetz vom 24. Juli 1966). Seitdem sie auf die Ausweitung der Institution der 'Betriebsausschüsse' auf die Konzernebene, d.h. die Schaffung eines "comité central de groupe" drängt, zählt die CGT zu einem "groupe" prinzipiell alle Unternehmen, in denen die Kapitalbeteiligung einer Muttergesellschaft zur Sperrminorität ausreicht (CGT 1977, 12).

Die CFDT sprach sich ebenfalls für die sofortige Nationalisierung aller Banken, Kredit- und Versicherungsgesellschaften aus. Im Industriebereich sollten aber nur Unternehmen nationalisiert werden, die über eine Monopolstellung verfügen oder überwiegend öffentliche Aufträge beziehen (CFDT 1978, 60). Sie ließ allerdings offen, um welche Unternehmen es sich handeln könnte. Im Vorfeld der Parlamentswahlen von 1978 sprach sie sich nur für die "schrittweise" Nationalisierung der Eisen- und Stahlindustrie sowie für eine "öffentliche Kontrolle" des Energiesektors und der Aktiva der Spitzenunternehmen aus:

"Wäre es unsere Aufgabe, dazu verbindlich Stellung zu nehmen, würden wir zweifellos die Nationalisierung der Spitzensektoren für prioritär halten: das sind heute der Energie- und Elektrosektor, könnten aber morgen schon andere Bereiche sein... Es ist wohl besser, eine evolutionäre Sicht der Dinge zu haben und die Zukunft nicht mit Hypotheken zu belasten."

(CFDT 1977, 11)

Auch hinsichtlich der Filialen legte sich die CFDT nicht fest. Für dringlich hielt sie nur

- die Nationalisierung aller 100-prozentigen Filialen und aller auf dem Banken-, Kredit- und Versicherungssektor tätigen Tochtergesellschaften der großen Industriekonzerne,
- eine strikte Kontrolle der französischen Filialen ausländischer Banken, um Kapitalflucht und Spekulation Einhalt zu gebieten

sowie

- die "öffentliche Aneignung" aller Aktiva der im gemeinsamen Programm der Linken genannten Konzerne in ihren Tochtergesellschaften und deren eigenen Filialen

(CFDT 1978, 91).

Darüber hinaus machte sie geltend, daß es bei den Nationalisierungen nicht allein um die Zahl der in öffentliches Eigentum zu überführenden Unternehmen gehen dürfe, sondern "wenigstens ebenso sehr um Inhalt und Form" der Vergesellschaftung, d.h. ihrer unmittelbaren Konsequenzen für Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen sowie die sozialen Beziehungen im Betrieb. Alle weiteren Etappen dieses, in ihren Augen nur langfristig zu bewältigenden "Sozialisierungsprozesses" sollen vom Ergebnis der "Erfahrung" selbst abhängen, die Frankreich mit einem erweiterten, dezentralisierten und

demokratisierten öffentlichen Sektor machte. Eben um den Gültigkeitsbereich eines "demokratischen" Willensbildungs- und Entscheidungsprozesses auszuweiten, plädierte die CGT für umfassendere Nationalisierungsmaßnahmen. Bei einem begrenzten Programm (etwa der Berücksichtigung nur der Konzernspitze und ihres Aktienkapitals) befürchtete sie, daß die betroffenen "groupes" über Kapitalkonzentrationen die verloren gegangene Substanz rasch wieder erneuern und die "wirklichen Entscheidungsinstanzen" bleiben könnten. Damit würde die Pilotrolle des öffentlichen Sektors für die "Demokratisierung" von Planung und Unternehmensverwaltung ("gestion démocratique") hinfällig (vgl. CGT 1977, 8f).

Was CGT und CFDT mit ihren Forderungen nach mehr gesamtgesellschaftlicher Planung und Nationalisierungen also nicht beabsichtigten, war die - ihnen häufig auch von der FO unterstellte - Stärkung der staatlichen Zentralgewalt und einer dirigistischen Wirtschaftssteuerung. Integraler Bestandteil ihrer Reformvorstellungen war die Demokratisierung der Gesellschaft in Frankreich.¹ Sie bestanden,

¹ Ein Anliegen bekanntlich auch der CFTC (1977, 14) und der CGC, die bei der Überwindung des zunehmend "technokratischen" und "zentralistischen" Charakters der Staatsführung unter der V. Republik ihrer Klientel eine Sonderrolle übertrug. Ihr ging es vor allem um

- ein verstärktes soziales und kommunalpolitisches Engagement der Cadres,
- den Ausbau der paritätischen und tripartistischen "Konzertations"-Strukturen: so hielt sie auf nationaler Ebene erweiterte Mitsprachebefugnisse des Wirtschafts- und Sozialrates für unerlässlich: seine 'Vorschläge' sollten zur Grundlage der Parlamentsbeschlüsse über die Prioritäten des Plans bzw. der jetzigen Regierungspolitik werden,
- die "Erneuerung" der, einer übermächtigen Staatsbürokratie nicht mehr Herr werdenden "politischen Klasse": dank einer systematischen Rekrutierung der politischen Mandatsträger unter den Führungskräften des privaten Wirtschaftssektors! (1980, 58ff; 1983d, 253ff).

eben um eine wirkliche 'Bürger-Beteiligung' an der Formulierung der wirtschafts- und sozialpolitischen Prioritäten zu gewährleisten, wie die Linksparteien auf einer Dezentralisierung der staatlichen Institutionen zugunsten der Territorialkörperschaften (Regionen, Departements und Gemeinden). Denn Giscard d'Estaing wurde vorgehalten, mit seiner Wirtschafts- und Sozialpolitik den Interessen und Bedürfnissen der "großen Mehrheit" der arbeitenden Bevölkerung nicht Rechnung zu tragen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil er im Rahmen der Plandiskussion auf eine ernsthafte Konsultierung der "repräsentativen" gesellschaftlichen Kräfte - insbesondere der Gewerkschaften und Regionen, ja selbst des Parlaments - verzichtete. Zumindest der 8. Plan war nicht mehr als eine Festschreibung der von der Regierung vorgegebenen Optionen. Mithin beruhten seine Zielsetzungen und Aktionsprogramme auch nicht auf gesicherten Erkenntnissen über die strukturellen Schwächen der französischen Wirtschaft. Die Reglementierung der Plandiskussion durch einen (eigens unter Giscard d'Estaing geschaffenen "Zentralen Planausschuß") wurde als Indiz für den zunehmend "autoritäreren" und "unsozialen" Charakter des französischen Staates angesehen.

Eine Einschätzung, die die FO teilte. Auch sie hatte, wie bereits gesagt, unter De Gaulle beanstandet, daß die Kompetenzen der Zentralgewalt über Gebühr gestärkt, die Befugnisse des Parlaments sowie der anderen "Zwischenkörperschaften" aber in einem Maße eingeschränkt worden seien, daß der politische Entscheidungsprozeß so gut wie keiner "demokratischen" Kontrolle mehr unterliege. Unter Giscard d'Estaing stellte sie erneut fest, daß der Staat aufgrund eines Überhandnehmens "technokratischer" Praktiken jegliche Transparenz verloren habe (vgl. Bergeron 1980, 21). Von daher begrüßte auch sie Dezentralisierungsmaßnahmen (insbesondere eine Aufwertung der Region zu einer Territorialkörperschaft mit gewählter Regionalversammlung), die auf eine Rehabilitierung und Stärkung des parlamentarischen Systems hinauslaufen, - vorausgesetzt sie beein-

trächtigen nicht die Funktionsfähigkeit von Staatsverwaltung und öffentlichem Dienst.¹ Auch sie redete imübrigen einer "planification" das Wort, die den "nationalen Willen" und eine "Konzertation aller gesellschaftlichen Kräfte" zum Ausdruck bringt (FO-HEBDO Nr. 1670 vom 20. Mai 1981, S. 2).

Für die Gewerkschaften war also die Demokratisierung von Staat und Gesellschaft nicht zuletzt deshalb unabdingbar, weil ohne sie die technologische und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Landes nicht gesteigert werden konnte. Wie die Linksparteien setzten sie die zentralistische Verwaltung von Regionen, Departements und Gemeinden, den ungenügenden Ausbau des Bildungssystems, das mangelhafte Kulturangebot für die Bevölkerung sowie schließlich die Beibehaltung hierarchisch-autoritärer Strukturen am Arbeitsplatz mit einer Blockierung von individueller und kollektiver Initiativwerdung und Kreativität, kurz, mit einer unzureichenden Nutzung der "nationalen Kapazitäten" gleich! Von daher war es nur allzu konsequent, daß sie sich vor allem Gedanken machten über eine effiziente Betriebs-

¹ Wenn die FO auf deren "Neutralität und Unabhängigkeit" sowie insbesondere auf einem einheitlichen nationalen Beamtenstatut insistierte, so, weil in ihren Augen die von CGT, CFDT und den Linksparteien propagierte Gebietsreform Konflikte zwischen zentralstaatlicher Gewalt und Territorialkörperschaften vorprogrammierte, die alles andere als die "Gleichheit des Bürgers" vor den Institutionen garantierten. Da zu erwarten sei, daß die Repräsentanten der nationalen, regionalen oder lokalen Exekutive unterschiedlichen politischen Richtungen angehören, könne z.B. bereits eine an die Zustimmung des Bürgermeisters gebundene Ernennung des Gemeindebuchhalters durch das Haushaltsministerium oder die Verfügung des departementalen Generalrats ("conseil général") über Beamte des staatlichen Außendienstes eine "Dualität der Macht" implizieren, die sich zwangsläufig "lähmend" auf die Verwaltung auswirken und vor allem zur Politisierung der Beamten führen müsse (FO-Sekretär Marc Blondel in LE MONDE vom 1. August 1981).

führung auf dem öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor, dessen Unternehmen sie bei der Bewältigung der Krise ökonomisch wie sozial eine Pilotrolle übertrugen.

Die avisierte Dezentralisierung enthielt für die FO des weiteren die Gefahr eines verstärkten zentralstaatlichen Dirigismus. Angesichts der z.T. erheblichen wirtschaftlichen und sozialen Disparitäten zwischen den einzelnen Regionen könnte die Regierung in Paris versucht sein, "exzessiven" Ungleichheiten in der regionalen Entwicklung durch eine "direktive" Planung vorzubeugen. Damit wäre zugleich die "konsultative" Rolle der regionalen Wirtschafts- und Sozialräte, in denen die Gewerkschaften vertreten sind, hinfällig. Nicht zuletzt die von CGT und CFDT befürwortete "demokratische Planung" war nach Ansicht der FO einer solchen Entwicklung förderlich: zum einen, weil sie, bei aller aktiven Beteiligung bevölkerungsnaher Organe und Organisationen an der Plandebatte, die Prioritätensetzung dem Parlament sowie die Durchführung der Planbeschlüsse den staatlichen Instanzen vorbehalte; zum anderen, weil sie vor allem die Gewerkschaften in die staatlichen Planungs- und Verwaltungsabläufe zu "integrieren" gedenke, diese also zu korporativistischem Verhalten nötige (vgl. Bergeron 1976, S. 154 ff).

D "Demokratisierung" in den Unternehmen des öffentlichen
 Produktions- und Dienstleistungssektors

Mit der Forderung nach "Demokratie" am Arbeitsplatz verbanden alle Gewerkschaftsbünde generell (d.h. auch in der Privatwirtschaft) zunächst

- größere "individuelle und kollektive" Freiheiten im Betrieb,
- einen wirksameren Schutz gegen Sanktionen und Entlassungen,
- erweiterte Informations-, Konsultations- und Kontrollrechte (insbesondere in wirtschaftlichen Angelegenheiten) für die gewählten Personalvertreter und die Gewerkschaftsdelegierten

sowie

- eine Ausweitung der gewerkschaftlichen Verhandlungsbefugnisse.

Darüber hinaus drängten sie - mit Ausnahme von FO und CFTC (die den 'Verwaltungsrat' generell durch die duale Struktur 'Vorstand'/'Aufsichtsrat' ersetzt wissen wollte)

- auf die Präsenz gewählter Belegschaftsvertreter in den Leitungsgremien der öffentlichen Unternehmen.

CGT und CFTD war schließlich auch noch an der Einrichtung von Werkstatt- und Büroräten ('conseils d'atelier', 'conseils de bureau') gelegen, denen ein Recht auf "direkten und kollektiven Ausdruck" in Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen zugestanden werden sollte.

Reformvorhaben, die nicht unproblematisch waren (vgl. Seul 1984, 119ff). Vor allem zwei Fragen stellten sich:

- Sind die Belegschaften im Rahmen ihrer Partizipation an der Verwaltung der Unternehmen in autonomen Leitungsgremien oder in bloßen Registrierkammern für Direktiven von oben vertreten? CGT und CFTD machten zwar geltend, daß die Unternehmen nur im nachhinein einer Kontrolle durch

Staat, Region, Parlament oder Planbehörden unterliegen konnten, hielten es andererseits - zur Vermeidung von Betriebsegoismus - aber für erforderlich, daß sich die Politik der einzelnen Wirtschaftseinheiten an den übergeordneten Zielsetzungen des regionalen und nationalen Plans ausrichtet.

- Soll die innerbetriebliche Demokratisierung durch Belegschaftspartizipation oder durch erweiterte Kompetenzen der Gewerkschaftssektion durchgesetzt werden? Eine "direkte" Partizipation der Beschäftigten an der Entscheidungsfindung liefe möglicherweise auf einen Konflikt zwischen repräsentativ- und direkt-demokratischen Strukturen hinaus, der den gewerkschaftlichen Einfluß verringern könnte.

Fragen, auf die zum Teil sehr unterschiedliche Antworten gegeben wurden.

Auf ihrem 40. Kongreß (1978) redete die CGT - nach kontroversen internen Debatten (vgl. Moynot 1982) - erstmals "Werkstatt- und Abteilungsräten" das Wort. Damit bezeichnete sie eine "auf den Selbsterfahrungen der Arbeiter aufbauende Konstruktion" (CGT 1982, 170), deren Organisationsstrukturen und Kompetenzen nicht allgemeingültig, sondern durch Verhandlungen zwischen Gewerkschaftssektion und Direktion festgelegt werden sollten. Sie neigte dazu, den neuen Organen zunächst weniger direkte Entscheidungsbefugnisse als eine "Partizipation" an den Entscheidungen zuzugestehen, denn die Prärogativen der Hierarchie wurden von ihr nicht in Frage gestellt. Sie blieb "für die Realisierung der auf demokratischem Wege definierten Zielsetzungen des Unternehmens verantwortlich":

"Der Werkstatttrat muß...ein privilegierter Ort sein für den Austausch von Informationen und Erfahrungen..., ein Ort für die Erarbeitung von Vorschlägen

und die Teilnahme an den Entscheidungen über Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen... (und) dazu beitragen, die hierarchischen Beziehungen inhaltlich zu verändern und neue soziale Beziehungen zu schaffen."

(CGT 1982a, 323f)

Von grundlegenderer Bedeutung als Werkstatt- und Abteilungs-
räte aber waren für die CGT Strukturveränderungen auf oberster
Unternehmensebene. Hier galt es ihrer Ansicht nach den
"conseil d'administration" zu einem wirklichen "Garanten"
der Verwaltungsautonomie in den öffentlichen Unternehmen
aufzuwerten, der sich bei der Wahrnehmung seiner Verant-
wortung für die Unternehmensführung, die Produktions- und
Investitionsentscheidungen, die Qualität der Produkte sowie
für Organisation, Vertrieb und Forschung und den inter-
nationalen Warenaustausch nicht länger der Direktion oder
staatlichen Direktiven zu beugen habe. Seine Zusammenarbeit
mit den Instanzen externer oder interner Kontrolle wollte
der 41. CGT-Kongreß wie folgt geregelt wissen:

1. der Verwaltungsrat konsultiert vor der Entscheidung über
die Programmverträge des Unternehmens den (zentralen) Be-
triebsausschuß (dessen Zustimmung oder Ablehnung hin-
sichtlich Beschäftigungspolitik, Preisentwicklung, For-
schung, Arbeitsbedingungen, berufliche Aus- und Fort-
bildung protokollarisch vermerkt werden soll);
2. die mittelfristig angelegten Programmverträge (die
öffentliche Subventionen, Eigenleistung, Kredite sowie
Kosten, Preise und im Dienstleistungsbereich die
Tarifpolitik des Unternehmens festhalten) bedürfen,
um verbindlich zu werden, der Zustimmung der Regierung;
3. Verwaltungsrat und zuständiges Fachministerium überprüfen
jährlich die Einhaltung der Verträge (ebd. S. 322).

Die Autonomie der nationalen Unternehmen wollte die CGT nicht zuletzt durch die "direkte Partizipation" der Belegschaft an ihrer Leitung und Verwaltung, d.h. dank gewählter Personalvertreter im Verwaltungsrat, gewährleistet sehen, denen wenigstens ein Drittel der Sitze zukommen sollte. Sie plädierte für eine Listenwahl auf der Basis von konkreten programmatischen Aussagen zur Unternehmenspolitik, an der sich allein die repräsentativen Gewerkschaften beteiligten. Auch wenn sie für sich selbst die Rolle eines "gestionnaire", also eines Trägers von Mitverantwortung, ablehnte und die Kandidaten für den Verwaltungsrat keine gewerkschaftlichen Mandatsträger sein sollten - das vorgeschlagene Konzept entbehrte nicht einer gewissen Ambivalenz: einerseits verlangte die CGT von den Belegschaftsvertretern "wirkliche Verwalter mit großer Verantwortung zu sein, die eingedenk der Zielsetzungen von nationalem Interesse auf die wirtschaftliche Effizienz der Unternehmen bedacht sind", andererseits sollten sie "Träger der Wünsche und Vorschläge der Arbeiter sein, mit denen sie engen Kontakt unterhalten und Informationen austauschen, und die sie zu einer wirklichen Teilnahme am Leben des Betriebs bewegen sollen" (ebd. S. 322 f.).

Die CGT unterstützte somit keine völlig autonome Belegschaftsvertretung. Denn auch die Werkstattäräte galten eher als "harmonische" Ergänzung zum bisherigen repräsentativen System. Ihre Hauptaufgabe sollte es ein, die Belegschaftsdelegierten, die Mitglieder des Betriebsausschusses und die Gewerkschaften über die Probleme am Arbeitsplatz zu "informieren und diesen somit zu helfen, ihre Aufgaben noch besser zu erfüllen" (S. 324). Mit anderen Worten: die "neuen Arbeiterrechte" wurden in das bestehende System der Interessenvertretung integriert und liefen letztlich auf eine Stärkung der Stellung der CGT hinaus, die trotz erheblicher Mitglieder- und Stimmenverluste in den letzten Jahren dennoch in vielen Unternehmen ihre führende Rolle behaupten konnte.

In einer Forderungsplattform zu den Parlamentswahlen von 1978 legte die CFDT näher dar, wie sie sich die seit dem Mai 68 auf die Tagesordnung gesetzte Demokratisierung von Entscheidung und Verwaltung im öffentlichen Sektor vorstellte (vgl. CFDT 1978, 50f):

- Einem aus gewählten Belegschaftsvertretern bestehenden Unternehmensrat (conseil d'entreprise) obliegt demnach die Festlegung der allgemeinen Unternehmenspolitik, das Aushandeln von Programmverträgen mit den Planungsinstanzen und den eigenen Einzelbetrieben sowie die Ernennung der Direktion.
- Auf der Ebene der Einzelbetriebe kommt einem ebenfalls gewählten Werksrat (conseil d'établissement) vor allem die Aufgabe zu, mit dem Unternehmensrat den Programmvertrag auszuhandeln und im Benehmen mit der Direktion die eigene Betriebsleitung zu bestimmen.
- Am Arbeitsplatz selbst verfügen gewählte Werkstatt- oder Abteilungsräte (conseil d'atelier/de service) im Rahmen eines Vertrags mit dem Werksrat über direkte Entscheidungsbefugnisse in Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, was bedeuten würde, daß die Belegschaften die Bedingungen und Auswirkungen betrieblicher Umstrukturierungen und technologischer Innovationen kontrollieren!

Alle Organe sollten der Belegschaft direkt rechenschaftspflichtig sein, aber gegebenenfalls durch ein Organ der "externen Kontrolle" ergänzt werden, das sich aus Vertretern der öffentlichen Hand (vor allem des zuständigen Fachministeriums und des Parlaments), der für die Branche verantwortlichen Planbehörde, der betroffenen Territorialkörperschaften sowie relevanter Verbrauchergruppen zusammensetzt.

Bis zum Inkrafttreten des Planmechanismus wollte sie diesem

Gremium (in dem die Staats- und Parlamentsvertreter in der Regel in der Minderheit sein sollten!) die Funktion des bisherigen Verwaltungsrates, mithin vorübergehend die alleinige Verantwortung für die Unternehmensführung übertragen: dem Unternehmensrat gestand sie solange (also auch in puncto Umstrukturierungen, Investitionen, Haushalt und Beschäftigungspolitik) nur ein Vetorecht zu!

Während der Diskussion mit der Linksregierung über die Unternehmensreform auf dem öffentlichen Sektor machte die CFDT dann allerdings einen Rückzieher. Sie trat dafür ein, daß das mit der Betriebsführung beauftragte Organ - etwa ein staatlich eingesetzter Vorstand ("directoire") - von einem mehrheitlich mit Arbeitnehmervertretern besetzten Aufsichtsrat kontrolliert wird, dem vor allem bei Investitionen und Umstrukturierungen ein Vetorecht zusteht. Sie war darüber hinaus bereit, vom Prinzip einer dualen Struktur, d.h. der Dissoziation von Verwaltungs- und Kontrollfunktionen, abzugehen, sofern der Verwaltungsrat (das bisherige oberste Unternehmensorgan auf dem öffentlichen Sektor) nicht länger als rein staatliche "Registrierkammer" fungierte, also mit mehr Kompetenzen als bisher ausgestattet wurde. Sie schlug vor, daß die Arbeitnehmervertreter über die "größtmögliche Repräsentanz" im Rat verfügen und direkt von der Belegschaft gewählt werden! Die direkten oder indirekten Delegierten des Staates sollten auf jeden Fall in der Minderheit bleiben und die Verbrauchervertreter jeweils zur Hälfte durch regierungsunabhängige Institutionen und durch paritätisch besetzte, Staat und Lohnabhängige gleichermaßen repräsentierende Kollegien bestimmt werden (vgl. CFDT 1981c, IV und 1982c, 3f).

Im Unterschied zur CGT aber waren für die CFDT die Werkstatt- und Abteilungsräte von prioritärer Bedeutung. Sie sollten sich aus den Delegierten der Belegschaftsversammlungen aller "homogenen" (d.h. gleichen Arbeitsbedingungen

und der gleichen Arbeitsorganisation unterworfenen) Arbeitsgruppen zusammensetzen und wegen der beschränkten Teilnehmerzahl die Gewähr für eine "wirkliche Debatte" bieten. Diesen jeweils für ein Jahr zu wählenden Räten wollte sie in allen Fragen, die die Belange der Werkstatt oder Abteilung berühren, eine direkte Entscheidungsbefugnis zugestehen. Wegen der unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Situation der einzelnen Unternehmen sollten das genaue Aktionsfeld und der "Typus der Selbstverwaltungsverantwortung" jedoch nicht allgemein, sondern von Fall zu Fall auf dem Verhandlungswege festgelegt werden (CFDT 1982c, 3f). Auch wenn sie diesen Räten, im Gegensatz zu den anderen Organisationen, eigene Verhandlungsbefugnisse mit der Direktion zubilligte, so wollte sie deren konkrete Entstehungsbedingungen sowie überhaupt alle "wesentlichen Elemente der Arbeitssituation" dennoch durch die "section syndicale" verhandelt wissen (CFDT 1982b, 179). Obwohl sie jede Beteiligung der Gewerkschaften an der Unternehmensführung ablehnte, da dadurch ihre Funktion als Forderungs-, Verhandlungs- und Kontrollinstanz geschwächt würde, hielt sie es doch für unabdingbar, daß ihre Sektionen "im Interesse der Arbeiter" eine demokratische Debatte über die Orientierung der betrieblichen Entwicklung und die anstehenden Entscheidungen anregen.

Bezeichnenderweise plädierte sie auch dafür, daß bei der "freien" Wahl der Belegschaftsvertreter für die Verwaltungs- oder Aufsichtsräte nur solche Bewerberlisten anerkannt werden, die sich auf die Patenschaft wenigstens einer repräsentativen Gewerkschaft berufen können! Damit (sowie vor allem auch durch den Nachweis eines "programme de gestion") sollte das Vordringen von Listen "sans étiquettes" verhindert werden, von denen - etwa aufgrund politischer Aversion gegen Nationalisierungen - kein "konstruktiver" Beitrag zur Demokratisierung der Unternehmen erwartet wurde (vgl. SYNDICALISME-HEBDO Nr. 1961 vom 21. April 1983, S. 8).

Auch wenn die reformistischen Bünde prinzipiell keine Gegner von begrenzten Nationalisierungsmaßnahmen waren, sie hielten, wie gesagt, eine Erweiterung des öffentlichen Sektors nicht für opportun: es waren ihrer Ansicht nach eher ideologische als wirtschaftliche Gründe, die die Linke zu neuen Nationalisierungsforderungen motivierten! Nationalisierungen, denen sie unterstellten, daß sie einem "gelenkten" staatlichen Wirtschaftssektor anstatt größerer Verwaltungs-Autonomie der öffentlichen Unternehmen sowie ausgeprägt kontraktuellen Beziehungen zwischen ihnen und den Fachministerien bzw. den Unternehmen der Privatwirtschaft Vorschub leisteten.

Einem Gewerkschaftsbund wie der FO mußten solche 'Strukturreformen' umso suspekter erscheinen, als sie Hand in Hand gingen mit einer "Demokratisierung" der Betriebsführung. Sie ging nicht davon aus, daß Nationalisierungen den Ausbeutungsmechanismus bereits entscheidend einschränkten und eine andere Qualität der Arbeitsbeziehungen implizierten als in privaten Unternehmen. Selbst unter einer Linksregierung blieb der öffentliche Sektor für sie ein Terrain "permanenter Spannung", auf dem das "soziale Gleichgewicht" vor allem über eine Praxis des Dialogs und Vertrags zwischen Gewerkschaften und öffentlichen Arbeitgebern erreicht wird! Wenn sie es, heute wie gestern, ablehnt, direkt oder indirekt (über die betriebliche Interessenvertretung) "Mitverantwortung" für die Unternehmenspolitik zu tragen, ja sich überhaupt (selbst bei Fragen, die zu ihrem genuinen Zuständigkeitsbereich gehören) mittel- oder langfristig festzulegen, so wie gesagt (vgl. S. 234ff) aufgrund der Befürchtung, damit in die betrieblichen und staatlichen Planungsabläufe "integriert" zu werden. Auf die Erhaltung der Forderungs- und Kontrollfunktion des Syndikalismus bedacht, gestand sie deshalb Belegschaftsvertretern im Verwaltungsrat lediglich "beratende" Funktion und den "repräsentativen" Gewerkschaftssektionen das Recht auf ihre "Er-

nennung" zu (vgl. Seul 1984, 121f).

An einer "Ernennung" der lohnabhängigen Administratoren (formal durch den Staat, aber auf Vorschlag der Gewerkschaften) war auch der CFTC gelegen.¹ Sie machte geltend, daß eine Direktwahl der Personalvertreter allein noch nicht zur Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Verwaltungsrates, mithin einer effizienten Unternehmensführung beitrage, sondern vielmehr nur zusätzliche Kosten mit sich bringe, ja möglicherweise das Betriebsklima und damit die Leistungsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtige (vgl. LES CAHIERS FRANÇAIS 1984, 9ff).

Wenn sie das bisherige Partizipationsmodell jeder Neuerung (die nicht ihrem Vorschlag nach Verallgemeinerung der dualen Leistungs- und Kontrollstruktur entgegenkam) vorzog, so gewiß nicht zuletzt deshalb, weil es kleineren Organisationen wie ihr eher eine Präsenz im Verwaltungsrat garantierte als ein Wahlverfahren, das dafür sorgte, daß die einzelnen Syndikate (über die von ihnen unterstützten Listen) proportional zu ihrer realen Stärke in den Leitungsgremien der Unternehmen vertreten waren.²

Allein die CGC befürwortete also auch direkt gewählte Personalvertreter in den Leitungsgremien größerer Unternehmen (denen sie "wenigstens" ein Drittel der Sitze zubilligte),

1 Die CFTC wünschte schließlich nur einen einzigen "designierten" Personalvertreter im (von ihr als Institution abgelehnten) Verwaltungsrat; vgl. Drilleaud 1984, 70.

2 Auch in den durch das Gesetz vom 1. Februar 1982 nationalisierten Unternehmen wurden die Personalvertreter vorläufig (d.h. bis zur Verabschiedung des Gesetzes vom 26. Juli 1983 über die Demokratisierung des öffentlichen Sektors) noch ernannt. Das Ergebnis spiegelte nicht gerade das wirkliche Kräfteverhältnis im Gewerkschaftslager wieder: die dominierende CGT erhielt ganze 38 Sitze, die CFDT hingegen 54, die FO 43, die CFTC 18 sowie die CGC 52 Sitze! (Vgl. LE MONDE DIMANCHE vom 23. Januar 1983, S. III).

vorausgesetzt natürlich, daß sich unter ihnen auch Cadres-Vertreter befanden (1982a, 61)¹. Sie sah in der Hierarchie bekanntlich den privilegiertesten, weil "kompetentesten" Gesprächspartner der Direktion bei der Diskussion von Zielsetzungen und Mitteln der Unternehmenspolitik. Ansonsten ein entschiedener Gegner jeder "Konfusion" der genuinen Zuständigkeiten und Verantwortungen der betrieblichen Akteure, hielt sie, ähnlich wie CFDT und CFTC, die duale Struktur 'Vorstand-Aufsichtsrat' (die in ihren Augen eindeutig zwischen Leitungs-, gestionären- sowie Orientierungs- und Kontrollfunktionen unterschied) gleichzeitig für die demokratischste und effizienteste Form der Belegschaftspartizipation an der Unternehmensführung.

So sehr sie darüber hinaus, wie die CFTC individuelle Formen der "Konzertation" am Arbeitsplatz - nämlich eine "Assoziation des Arbeitenden (über den ständigen Dialog mit dem Vorgesetzten) an der Entscheidungsfindung" - empfahl, sie redete damit keinen Werkstatt- und Büroräten das Wort. Beide Konföderationen teilten in diesem Punkte die Bedenken der FO, d.h. verbanden die Institutionalisierung direktdemokratischer Organe nicht nur mit einer Einschränkung der Kompetenzen der herkömmlichen Interessenvertretungsorgane, sondern letztlich auch mit einer Beeinträchtigung der Rolle der Hierarchie und, falls "die absolute Gewalt der Direktion durch die totalitäre Gewalt einer sogenannten 'Basis' ersetzt" würde (CGC 1982a, 53), einer Gefährdung der Funktionsfähigkeit der Betriebe!

1 Die Reform sollte zunächst in allen öffentlichen und privaten (!) Unternehmen ab 500 Beschäftigten und nach 2 Jahren dann auch in Unternehmen ab 300 Beschäftigten durchgeführt werden. Zur (uralten) Forderung der CGC nach einer Unternehmensreform vgl. Malterre 1969, 71ff; CGC 1971, 243ff; CGC 1980, 69ff.

3.1.3. Zum Verhältnis von Staatsintervention, gewerkschaftlicher Aktion und direkter Belegschaftspartizipation bei der Demokratisierung des Arbeitslebens (Fazit Kapitel 3.1)

Sieht man einmal von der FO ab, die Lohnabhängigeninteressen nur über die Gewerkschaften bzw. die von ihnen kontrollierten repräsentativen Institutionen verteidigt wissen will, so sprachen sich also im Kontext der Wirtschaftskrise alle repräsentativen Konföderationen auch für Formen direkter Interessenartikulation und direkter Partizipation der Arbeitenden an der Lösung der sozialen und wirtschaftlichen Probleme ihrer Betriebe aus.

Alle plädierten zunächst für Mitspracherechte hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung, wenn nicht bereits Zielsetzungen und Rationalität der Arbeit (CFDT!).

Die neuen Rechte sollten entweder von regelmäßig tagenden Belegschaftsversammlungen auf Werkstatt-, Büro- oder Abteilungsebene (CFDT, CGT) oder im Rahmen permanenter "Dialog"- und "Konzertations"-Strukturen wahrgenommen werden. Entsprechende patronale Innovationen wie autonome oder teilautonome Arbeitsgruppen fanden den Beifall von CGC und CFTC, d.h. wurden als Ansatz zur Überwindung der tayloristischen Arbeitsorganisation und zur Entspannung der sozialen Beziehungen anerkannt.

Einig waren sich die Gewerkschaften auch darin, daß der innerbetriebliche Demokratisierungsprozeß eine stärkere Präsenz der Belegschaftsvertreter in den Leitungsgremien implizierte:

- CGC und CFTC wünschten eine "wenigstens" drittelparitätische Repräsentation der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten der Kapitalgesellschaften;
- CGT und CFDT dachten in ähnlichen Dimensionen - aber lediglich in Bezug auf die Reform des öffentlichen Sektors, dem sie nach neuen Nationalisierungen (Schlüsselindustrien, Banken...) eine Zugpferd-Funktion bei der Modernisierung

der Volkswirtschaft und Wiederbelebung der Wirtschaftstätigkeit zuschrieben.

Die Tatsache, daß die Linkskonföderationen auf der Wahl der Personalvertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat, sozusagen auf der "direkten" Partizipation der Arbeitenden an der Unternehmensführung insistierten, bedeutete nicht, daß sie eine syndikalistische Domäne preisgaben: sie wollten nur Kandidatenlisten akzeptiert wissen, die sich auf die Patenschaft einer repräsentativen Gewerkschaft berufen konnten! Ein solches Wahlverfahren würde, im Gegenteil, ihre betrieblichen Positionen eher stärken: es garantierte zumindest der CGT eine angemessenere Vertretung in den Verwaltungs- und Aufsichtsgremien der Unternehmen als das bisherige Designationsverfahren, das die kleineren Bünde schützte. Folglich waren Organisationen wie CFTC oder selbst FO (die in vielen Industrieunternehmen über einen verhältnismäßig geringen Einfluß verfügt) nicht von ungefähr gegen gewählte Administratoren. Bedarf es eines weiteren Beweises, daß die einzelnen Konföderationen keiner Reform das Wort redeten, die gewerkschaftliche Prärogativen in Frage stellte oder sich nachteilhaft für die eigenen Betriebssektionen auswirkte, so lieferten sie ihn mit ihren (zugegeben, zumeist noch sehr vagen oder lückenhaften) Vorschlägen für eine direkte Partizipation der Belegschaften an der Definition von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation. Allen ging es darum, daß die neuen Arbeitnehmerorgane die bereits bestehenden Institutionen ergänzten und deshalb nicht der gewerkschaftlichen Kontrolle entzogen wurden: die konkreten Formen und Inhalte der Mitsprache sollten so weit wie möglich - aus CGC- und CFTC-Sicht sogar ausschließlich - auf Unternehmensebene verhandelt werden!

So sehr den Konföderationen daran gelegen war, die Fähigkeit zur Selbstregulierung unter Beweis zu stellen, alle konzedierten auch eine "Intervention" des Gesetzgebers:

- für die FO hatte sie sich im wesentlichen auf die Erweiterung der Informations-, Konsultations- und Kontrollbefugnisse der bestehenden Institutionen sowie den Ausbau der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu beschränken;
- CGC und CFTC wünschten darüber hinaus eine Reform der Unternehmensführung: die Institutionalisierung der dualen Struktur 'Vorstand-Aufsichtsrat' (an Stelle des 'Verwaltungsrats'), aber keine staatliche Reglementierung der Belegschaftspartizipation auf unterer Betriebsebene!
- die Linkskonföderationen hingegen hielten u.a. eine gesetzliche Regelung für die Einrichtung von Werkstatt- und Abteilungsräten bzw. adäquater Organe in der Privatwirtschaft für angebracht, die allerdings (vor allem für die CFDT!) genügend Spielraum für die Verhandlung der Modalitäten der Mitsprache belassen sollte.

Das heißt, die reformistischen Bünde setzten bei der Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens nur bedingt auf staatliche Initiativen. Ihre Option für eine Kontrakt-Strategie entsprach sowohl ihrem gewerkschaftlichen Selbstverständnis als auch der Logik ihrer gesellschaftlichen Transformationskonzeption: sie bestätigte und revalorisierte die "section syndicale" als privilegierten Dialog- und Verhandlungspartner der Arbeitgeber, unterwarf mithin die wirtschaftliche und soziale Entwicklung einer verstärkten gewerkschaftlichen Kontrolle und gewährleistete betriebsadäquate, der Verbesserung sowohl der Arbeitsbeziehungen als auch der Effizienz der Unternehmen förderliche Partizipationsformen! CGC und CFTC gingen - im Gegensatz zur FO - nicht davon aus, daß damit die betriebliche Integration der Gewerkschaften vorprogrammiert war. Sie bestanden wie sie auf einer klaren strukturellen Trennung zwischen Leitungs-, Kontroll- und Forderungsfunktionen. Da sie das Privateigentum an den Produktionsmitteln, folglich die Leitungsbefugnisse der Kapitalbesitzer, nicht in Frage stellten, zielte ihr Reformprojekt also letztlich "nur" darauf ab, den Arbeitenden (aus CGC-Sicht zunächst den Cadres) die größtmögliche Einflußnahme auf die Entscheidungen der

Direktion zu sichern.

Die Linkskonföderationen hatten - zumindest im privatwirtschaftlichen Bereich - gewiß kein anderes Anliegen. Wenn sie aber bei der Durchsetzung der Unternehmensreform auch auf staatliche Hilfestellung rechneten, so, weil sie sich von einer gesetzlichen Regelung eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Verhandlungen der konkreten Inhalte und Formen der Belegschaftspartizipation sowie eine gleichmäßigere Progression des Demokratisierungsprozesses versprachen als von einer Vielzahl von Verträgen unterschiedlicher Qualität - da die Gewerkschaften, infolge des vielerorts ungünstigen innerbetrieblichen Kräfteverhältnisses, zum Teil wohl nur sehr begrenzte "Interventions"-Rechte für das Personal durchsetzen könnten.

Im Gegensatz zu den anderen Verbänden Träger einer Globalstrategie zur Überwindung der Wirtschaftskrise, war CGT und CFDT daran gelegen, daß die Reform sich möglichst bald wirtschafts- und sozialpolitisch auswirkte und somit... die anderen "strukturellen" Maßnahmen rechtfertigte, die Frankreich zu einem neuen Wachstumsrhythmus verhelfen sollten:

- Die Wiederherstellung und Erweiterung des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors machte in ihren Augen nur Sinn, wenn mit der Überführung privater Unternehmen in Nationaleigentum die Arbeitenden selbst zu 'Gestionären' avancierten, deren bislang weitgehend ungenutzte Wissens- und Erfahrungspotentiale erstmals systematisch auf allen betrieblichen Entscheidungsebenen "umgesetzt" wurden. Nicht zuletzt dank konsequenter Ausschöpfung der menschlichen Ressourcen sollten also die öffentlichen Unternehmen als Innovations- (sowie im übrigen auch Investitions-)Träger der Volkswirtschaft fungieren.
- Mit einer direkten Partizipation an der Leitung und Ver-

waltung der Unternehmen wollte man nicht nur sozial verträgliche Modernisierungsmaßnahmen auf dem öffentlichen Sektor garantieren, sondern letzten Endes auch gewährleisten, daß sich die Arbeitenden ebenfalls in die Diskussion über die wirtschafts- und sozialpolitischen Prioritäten auf nationaler und regionaler Ebene einbrachten. Wie die Linksparteien gedachten CGT und CFDT die Frage, wie die französische Industrie- und Technologiepolitik in eine krisenüberwindende Strategie des "sozialen Fortschritts" eingebettet werden konnte, auf demokratischem Wege klären zu lassen: im Rahmen einer "planification démocratique", d.h. einer bis auf die Unternehmensebene dezentralisierten Plandebatte.

Die reformistischen Bünde bezweifelten - unter Hinweis vor allem auf die Staatswirtschaft in den sozialistischen Ländern -, daß umfassende Nationalisierungs- und Planungsmaßnahmen ein Mittel zur Demokratisierung des Arbeitslebens sowie zur Verbesserung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen waren, ja, sich überhaupt mit der marktwirtschaftlichen Orientierung Frankreichs und seiner Einbindung in die internationale Wirtschaft vereinbaren ließen. Wenn es schon einschneidender "struktureller" Maßnahmen zur Beschleunigung und Lenkung des Wachstums und zur Modernisierung der Industrie bedurfte, so sollten sie mit den europäischen Partnern abgesprochen werden.

Prinzipiell gegen jede Reform, die das Risiko der "Verstaatlichung" bzw. einer "gelenkten" Wirtschaft akzeptierte, d.h. Befürworter einer lediglich "flexiblen und empfehlenden" Planung sowie eines "konzertierten" Vorgehens von KAPITAL und ARBEIT bei der Bewältigung der Wirtschaftskrise, standen sie dem Staat primär auf dem öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor die Rolle eines "ökonomischen

Akteurs"¹, gesamtwirtschaftlich aber lediglich die des "Regulators" und "Schlichters" zu, der für das Funktionieren (und den Ausbau) des Kollektivvertragssystems Sorge trägt! Bezeichnenderweise wünschte sich die CGC eine "planification", die sich auf nationaler Ebene mit der Fixierung "einiger globaler" Prioritäten zufrieden gibt, die Ausformulierung der Planziele sowie ihre praktische Umsetzung aber weitgehend den "nationalen Partnern" vorbehält.

Um eine umfassende und permanente "Konsultierung" der gesellschaftlich relevanten Kräfte in allen Fragen von Belang sowie die Rehabilitierung und den Ausbau des kollektivvertraglichen Systems ging es bekanntlich auch der Linksregierung. Damit stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaften die Reformen von 1982 als Signal werteten, daß der Staat Abstriche an seiner bisherigen Rolle eines "Ordnungsfaktors der Arbeitsbeziehungen und ...Hauptverwalters des sozialen Wandels" (Kißler/Lasserre 1987, 66) zu machen gedachte und auf eine primär kollektivvertragliche Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen drang, oder ob sie den 'Lois Auroux' im Gegenteil einen staatsinterventionistischen Charakter zu-

¹ Eine "Akteur"-Rolle die, wie bereits angedeutet wurde, sehr unterschiedliche Formen annehmen kann:

- im öffentlichen Dienst fungiert der Staat als Arbeitgeber;
- in den nationalen Dienstleistungs- und Industrieunternehmen übernimmt er die Finanzierung der Investitionsprogramme, setzt dafür aber auch die Tarife fest - schränkt also mit solchen Eingriffen die Verwaltungsautonomie der Unternehmen ein;
- die übrigen, unter normalen Wettbewerbsbedingungen funktionierenden Unternehmen des öffentlichen Sektors unterliegen lediglich der Aufsicht des Staates (als Mehrheits- oder hundertprozentigem Anteilseigner). Obwohl es hier häufig zu unternehmenbezogenen Tarifvereinbarungen (mit oft großzügigen sozialen Zugeständnissen) kommt, sind für sie grundsätzlich die Tarifverträge der Privatwirtschaft gültig.

schrieben: konnte die "Verordnung" von Verhandlungspflichten sowie anderer "neuer Arbeiterrechte" in der Tat nicht genauso gut als Staatseingriff aufgefaßt werden, der die Selbstregulierungsfähigkeit der Tarifpartner in Frage stellte - als Versuch, den sozialen Dialog im Sinne übergeordneter wirtschaftspolitischer Zielsetzungen zu steuern?

3.2 Die Stellungnahmen der Gewerkschaften zum Reformprogramm der Regierung Mauroy (1981-1983)

3.2.1 Zur gewerkschaftlichen Akzeptanz der Strukturreformen (Nationalisierungen und Demokratisierung des öffentlichen Sektors)

Das Reformprogramm der Linksregierung fand, eher erwartungs-
gemäß, nicht die einhellige Zustimmung des Gewerkschaftslagers.¹
Allein CGT, CFDT sowie die Lehrgewerkschaft FEN - mithin die
in Opposition zu den bisher ausschließlich konservativen Re-
gierungen der V. Republik stehenden Organisationen - teilten
den Optimismus der seit einem Vierteljahrhundert erstmals
wieder regierenden Linken, in Frankreich dank der Nationali-
sierung des Banken- und Kreditsektors sowie der Spitzenunter-
nehmen der Schlüsselindustrien, dank einer stärkeren Planung
und Steuerung der Wirtschaft und, nicht zuletzt, dank um-
fassender gesamtgesellschaftlicher Demokratisierungsmaßnahmen
binnen weniger Jahre die Krise bewältigen und eine Politik des
'sozialen Fortschritts' in die Wege leiten zu können.

Auch wenn der politische Umschwung von 1981 bei den refor-
mistischen Konföderationen keine Euphorie auslöste,² so

¹ Vgl. zum folgenden (außer LE MONDE) vor allem die REVUE
DES HEBDOMADAIRES (die Beilage der LIAISONS SOCIALES) Nr.
1561ff: zum Nationalisierungsvorhaben der Linksregierung
siehe Nr. 1570 vom 28. Juli 1981, S. 4f; Georges-Picot
1987 (14ff; 54ff; 81ff; 109ff; 134ff) sowie LES CAHIERS
FRANÇAIS 1984.

² Bereits die Regierungsbeteiligung der KPF irritierte die
reformistischen Bünde:
- am 24. Juni 1981 sprach sich z.B. die FO in einer öffent-

verkannten sie doch nicht die historische Dimension des Ereignisses. "Die Wahl François Mitterrands zum Präsidenten der Republik markiert ohne Zweifel das Ende einer Periode der politischen Geschichte Frankreichs", ließ z.B. André Bergeron nach dem Sieg des sozialistischen Präsidentschaftskandidaten verlauten (LE MONDE vom 12. Mai 1981). "Man muß schon auf De Gaulles Machtübernahme im Juli 1958 zurückgehen, um auf allen Ebenen einen solchen Willen zur Veränderung festzustellen," gab man bei der CFTC gegen Ende des ersten Reformjahres zu (vgl. LE MONDE vom 28. November 1981). Da, wo Kritik laut wurde, galt sie weniger den Zielsetzungen als der wirtschafts- und sozialpolitischen Strategie der Regierung Mauroy.¹

lichen Erklärung gegen die Ernennung (4) kommunistischer Minister aus;

- am 15. Januar 1982 warnte sie, unter Hinweis auf die angeblich bevorzugte Einstellung von CGT- und KPF-Mitgliedern in Staatsverwaltung und Öffentlichen Dienst (die zum Teil der Aufsicht kommunistischer Minister unterstanden) vor einer kommunistischen Unterwanderung des Staatsapparates und kündigte die Bildung einer permanenten Kommission für die Verteidigung der "demokratischen Freiheiten" an. Die jüngsten Ereignisse in Polen waren in ihren Augen ein erneuter Beweis für die "Unvereinbarkeit von Demokratie, Freiheit und kommunistischem System" (vgl. LE MONDE vom 26. Juni und 15. Dezember 1981 sowie vom 17./18. Juni 1982).

¹ Schon die ersten "Sofortmaßnahmen" der Regierung wurden kritisiert. Die FO vermißte z.B. eine wirksame Inflationsbekämpfung (etwa über eine vorübergehende Blockierung der Preise) und fürchtete, daß sich das zur Wiederbelebung der Nachfrage in Kauf genommene Defizit des Staatshaushaltes inflationsfördernd auswirken und die Außenhandelsbilanz weiter belasten könnte. Sie war außerdem dagegen, daß Produktionsgewinne ausschließlich der Schaffung von Arbeitsplätzen und nicht auch einer Verbesserung der Kaufkraft dienen sollten. Sie plädierte im übrigen für eine europäische Strategie zur Behebung der Arbeitslosigkeit. Der auf 2 Jahre veranschlagte "Überbrückungsplan" der Regierung wurde gar als unzulänglich abgelehnt, da er den "Gegebenheiten und Konsequenzen" prioritärer Anliegen wie der Finanzierung der Sozialversicherung, der Reform der Berufsbildung oder der 'Planung' der industriellen Entwicklung nicht oder nur unzureichend Rechnung trug (vgl. LE MONDE vom 5. Dezember 1981).

Man bestritt vor allem die Opportunität und Effizienz von "Strukturreformen": "In einem von der weltweiten, höchstwahrscheinlich lange dauernden Wirtschaftskrise geprägten nationalen und internationalen Kontext sind keine Wunder möglich", hieß es schon in der ersten Stellungnahme der FO zum Regierungskurs unter Mitterrand (LE MONDE vom 12. Mai 1981).

Die CGC kritisierte bereits die wenig demokratische, d.h. jeder "Konzertation" abholde Demarche der Regierung bei der Durchsetzung der Reform. Sie ging davon aus, daß vor allem Umfang und Natur der Nationalisierungsmaßnahmen nicht einfach vorgegeben werden durften, sondern vom Ergebnis einer "konstruktiven Konfrontation von wirtschaftlichen und sozialen Argumenten", also einer Grundsatzdebatte über das Für und Wider neuer Nationalisierungen abhängig zu machen waren (vgl. LA LETTRE CONFEDERALE vom 10. Juli 1981). Mit anderen Worten, ihre Einwände gegen das Nationalisierungsprojekt waren zugleich politischer und wirtschaftlicher Natur. Wie sie signalisierten CFTC und FO Zustimmung nur für den Fall, daß es sich bei dem Ganzen um "keine Verstaatlichungen" handle, die einer rigiden Wirtschaftsplanung Vorschub leisteten:

"Für uns sind Nationalisierungen kein Selbstzweck, sondern ein Instrument, das Anreize gibt zur Wiederankurbelung der Wirtschaft. Es geht also darum, ein Gleichgewicht zu finden zwischen Staatsinterventionismus und, da die EWG nun einmal auf dem Prinzip der Marktwirtschaft beruht, freier Unternehmertätigkeit" (FO-HEBDO vom 8. Juli 1981)

Gegenüber der Krise, waren sich die reformistischen Bünde einiger denn je, gab es "keine exklusiv nationale Lösung". Für realistischer hielten sie eine Art interkontinentalen "Marshall-Plan" (FO/CGC), der eine gemeinsame europäische Industriepolitik vorsah und, nicht zuletzt, eine Koordinierung der gewerkschaftlichen Aktion auf europäischer Ebene gewährleistete: dank insbesondere der Vereinheitlichung der Kollektivvertragssysteme sowie der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungssysteme (vgl. LE MONDE vom

4. August und 9. Oktober 1981).¹

Die Linkskonföderationen brachten bei der Rechtfertigung der Strukturreformen im Grunde genommen ebenfalls nur die bekannten Argumente vor. Die CGT registrierte mit Genugtuung, daß außer 36 Privatbanken und 2 Finanzholdings auch 5 dominante Wirtschaftspole unter nationale Kontrolle geraten sollten und damit - d.h. bei einer entsprechenden "Intervention" der Arbeitenden in die Plandiskussion bzw. in die betrieblichen Entscheidungsfindungsprozesse - eine "Orientierung" der industriellen Entwicklung des Landes ermöglichten:

"Nationalisierungen sind sehr wohl ein Mittel, um PECHINEY-UGINE-KUHLMANN daran zu hindern, nur 43 % seiner Profite in Frankreich zu investieren und sich... aus der Chemie- und Pharmaziebranche zurückzuziehen, oder um RHONE-POULENC davon abzuhalten, sich seiner Textilchemie zu entledigen".

(LA VIE OUVRIERE vom 10. Juli 1981)

Die CGT vergaß allerdings auch nicht, daran zu erinnern, daß sie die bisherigen Maßnahmen nur als "Etappe" ansah, die, sollte der öffentliche Produktions- und Dienstleistungssektor wirtschaftlich und sozial seiner "Pilotrolle" gerecht werden, früher oder später weitere Nationalisierungen unumgänglich mache (vgl. S. 277f).

Der CFDT ging es bei dem Ganzen erwartungsgemäß weniger um die Zahl der in Gemeineigentum überführten Unternehmen (sie hielt, wie gesagt, die hundertprozentige Nationalisierung ganzer Industriegruppen nicht immer für unabdingbar) als um die Qualität der "sozialen Innovationen" auf dem öffent-

¹ Zur internationalen Einbindung der französischen Gewerkschaften bzw. zu ihren Vorstellungen von einer Koordination der gewerkschaftlichen Aktion auf internationaler Ebene siehe u.a. den Überblick bei Jansen/KiBler/Leggewie/Seul 1986, 64ff.

lichen Sektor. Ein Anliegen bekanntlich auch der anderen Gewerkschaftsbünde (FO ausgenommen), dem die Linksregierung mit ihrem "Demokratisierungs"-Gesetz vom 26. Juli 1983 Rechnung zu tragen gedachte.¹ Wenn dieses Gesetz vor allem bei

1 Das Gesetz gilt für

- die nationalen Institutionen und Großunternehmen (etwa die französische Außenhandelsbank, die Automobilfirma RENAULT oder die Erdölgesellschaft ELF AQUITAINE),
 - die öffentlichen Industrie- und Handelsunternehmen,
 - die nationalen Gesellschaften auf Gegenseitigkeit,
 - alle gemischtwirtschaftlichen Unternehmen und Aktiengesellschaften, in denen der Staat wenigstens 50 % des Stammkapitals besitzt (wie z.B. in den nationalisierten Banken),
 - alle Filialen der genannten Unternehmenstypen ab 200 Beschäftigten, die im Juli 1983 seit mehr als sechs Monaten wenigstens zur Hälfte im Besitz des Staates oder einer seiner Gesellschaften waren,
- sowie schließlich
- in "sociétés co-détenues", d.h. in Unternehmen der gleichen Größenordnung, die aufgrund einer gemeinsamen Kapitalbeteiligung des Staates und seiner Gesellschaften von zusammen mehr als 50 % einen eindeutig "öffentlichen" Charakter haben.

Damit kam der Gesetzgeber den Forderungen von CGT und CFDT entgegen (vgl. LE MONDE vom 29.12.1981). Der von den Unternehmerverbänden und den "reformistischen" Gewerkschaften beherrschte Nationale Wirtschafts- und Sozialrat (ja selbst Premierminister Mauroy) waren dafür eingetreten, erst Filialen mit 1000 oder gar erst 2000 Beschäftigten zum öffentlichen Sektor zu rechnen. In dieser, innerhalb der Regierungskoalition und der sozialistischen Parlamentsfraktion äußerst umstrittenen Frage entschied schließlich Staatspräsident Mitterrand selbst; vgl. LE MONDE vom 23. und 26. April 1983.

Für eine Reihe öffentlicher Einrichtungen, wie die Nationalbank, die Kassen der Sozialversicherungen, Air France, die nationalen Fernsehanstalten, die Agentur für die Wiederaufbereitung von Kernbrennstoffen, die Armeeverwaltung oder den Rüstungs- und Raumfahrtkonzern MATRA gelten Sonderregelungen. Vgl. Projet de Loi 1983, 4 sowie LE MONDE vom 28.4., 29.4. und 22.6.1983.

CFDT und CGT Anklang fand, so weil es sich noch am ehesten (doch nicht in allen Punkten!) an den Reformvorschlägen der beiden großen Konföderationen orientierte.

A. Die Verwaltungs- und Aufsichtsräte der öffentlichen Unternehmen: staatliche 'Registrierkammern' oder autonome Leitungsorgane?¹

Die Regierung sprach sich, im Sinne wohl aller Gewerkschaften, gegen jede Form "verwalteter oder verstaatlichter Unternehmen" auf dem öffentlichen Sektor aus (Projet de Loi 1983,3). Sie überließ es den Unternehmen selbst, ob sie sich als oberstes Organ einen Verwaltungs- oder einen Aufsichtsrat (der mit einem Vorstand korrespondiert) geben wollten, und kam somit wenigstens teilweise nicht nur der CFDT, sondern auch CGC und CFTC sowie dem Wirtschafts- und Sozialrat entgegen, die auf der strikten Trennung zwischen Entscheidungs- und Kontrollfunktionen bestanden hatten und einen drittelparitätischen Verwaltungsrat grundsätzlich mit einer reinen staatlichen "Registrierkammer" gleichsetzten (vgl. LIAISONS SOCIALES Nr. 38/83 vom 5. April 1983, S. 2 sowie LE MONDE DIMANCHE vom 23.1.1983, S. 11). Eine Kritik, die den Gesetzgeber nicht davon abhielt, am Prinzip einer drittelparitätischen Besetzung der Leitungsorgane festzuhalten. Dieses Prinzip war bereits im Nationalisierungsgesetz vom 11. Februar 1982 festgeschrieben worden. Die von CGT, CFDT und CGC geforderte "mehr" als drittelparitätische Belegschafts-

¹ Dieses Kapitel wurde - ebenso wie das folgende (B) - bereits veröffentlicht: vgl. Seul 1984, 131ff.

vertretung in den Leitungsorganen wurde also nicht eingeführt!¹

Gewerkschaftliche Befürchtungen, die Reform könnte letztlich doch einem verstärkten "Etatismus" Vorschub leisten, waren nicht unbegründet. Die weitere Zusammensetzung der Verwaltungs- oder Aufsichtsräte sowie vor allem der Entsendungsmodus für die externen Mitglieder dieser Organe ließen den Schluß zu, daß der öffentliche Sektor eher einer "a priori"- als einer "a posteriori"-Kontrolle durch den Staat unterworfen werden sollte. Die Unternehmen haben laut Gesetz vom 26. Juli 1983 praktisch nur auf die Wahl der Arbeitnehmervertreter Einfluß. Der Regierung bleibt neben der Entsendung ihrer eigenen Repräsentanten (an deren Stelle in Aktiengesellschaften Aktio-

¹ Überdies gilt die Drittelparität noch nicht einmal in allen Fällen: nämlich nicht

- für Gesellschaften ohne Filialen unter 200 Beschäftigten sowie für die nationalen Fluggesellschaften, die autonomen Hafengesellschaften, die Radio- und Fernsehanstalten sowie eine Reihe anderer öffentlicher Einrichtungen, in denen die Zahl der Personalvertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat weniger als ein Drittel betragen soll;
- für Filialen und "sociétés co-détenues", die zwischen 200 und 1000 Arbeitnehmer beschäftigen (ausgenommen die unter das Nationalisierungsgesetz von 1982 fallenden Banken), in deren Räten lediglich zwei Belegschaftsvertreter vorgesehen sind,
- für die Nationalbank, die Armeeverwaltung, die Gesellschaft für Erdölforschung ERAP, das Centre Pompidou, die öffentlichen Theater sowie einige nationale Wirtschafts- und Sozialeinrichtungen, in denen vorerst überhaupt keine Personalvertretung existiert.

(Vgl. Projet de loi 1983, 4f und 8; LE MONDE vom 29. und 30. April 1983).

In Unternehmen mit mehrheitlich staatlicher Kapitalbeteiligung setzen sich die Verwaltungs- und Aufsichtsräte aus 18 Mitgliedern, in den vom Nationalisierungsgesetz 1982 betroffenen Finanzgesellschaften sowie in bestimmten Banken und Kreditinstituten mit Sonderstatus aus 15, ansonsten aus wenigstens 9 Mitgliedern zusammen.

närsvertreter im Rat sitzen) auch noch die Ernennung einer weiteren Gruppe von Mitgliedern vorbehalten: der Gruppe der 'Experten' bzw. Konsumenten- und Verbrauchervertreter! (Art. 5; vgl. unsere Ausführungen auf S. 15). Mit anderen Worten, praktisch zwei Drittel der Administratoren oder Aufsichtsratsmitglieder werden "designiert" und bieten somit hinreichend Gewähr, daß bei jeder Entscheidung über die strategische, ökonomische, finanzielle oder technologische Orientierung und vor allem hinsichtlich der Planverträge primär den übergeordneten nationalen Zielsetzungen Rechnung getragen wird. Damit ist gleichzeitig garantiert, daß auch die personalpolitischen Entscheidungen - in erster Linie die Ernennung des Verwaltungsratspräsidenten bzw. des Aufsichtsrats- und Vorstandsvorsitzenden - den staatlichen Interessen entsprechen.¹

Im Falle "schwerwiegender, die Unternehmensverwaltung beeinträchtigender Unstimmigkeiten" zwischen den Räten behält sich die Regierung das Recht vor, ihre direkten Vertreter sowie die Persönlichkeiten mit Sachkompetenz zurückzuziehen. Auch individuell können erstere "jederzeit", letztere bei "schwerwiegendem Fehlverhalten" abberufen werden. Die Ablösung eines Personalvertreters - ebenfalls nur im Falle eines "schweren Fehlers bei der Ausübung seines Mandates" - kann hingegen auf Antrag der Mehrheit des Rates nur gerichtlich erwirkt werden. Eine personelle Erneuerung des Verwaltungsrates wäre dann nicht vor Ablauf eines Jahres möglich. (Art 9, 10, 22).

¹ In Gesellschaften, die für die duale Form "directoire"/ "conseil de surveillance" optieren, wird der drei- bis fünfköpfige Vorstand per Dekret ernannt; wobei der Aufsichtsrat allerdings das Vorschlagsrecht hat.

In Banken, die Filialen eines nationalen Unternehmens sind, liegt das Vorschlagsrecht für die Wahl des Vorsitzenden beim Rat der Muttergesellschaft.

Obwohl das Gesetz nicht näher auf die Befugnisse von Verwaltungs- oder Aufsichtsrat im Rahmen des Planmechanismus einging, konnte also bereits den Bestimmungen über "Zusammensetzung und Funktionieren" dieser Organe entnommen werden, daß der Verwaltungsautonomie auf dem öffentlichen Sektor vorerst enge Grenzen gesetzt waren. Die Reform lief in erster Linie darauf hinaus, über die erstmalige Präsenz gewählter Personalvertreter in den Leitungsorganen sowie die Institutionalisierung von Werkstatt- und Büroräten eine "umfassende Debatte" über die strategischen, technologischen und sozialen Zielsetzungen der Unternehmen auszulösen und die Belegschaft über ihre "direkte Partizipation" an der Entscheidungsfindung sozusagen in die Pflicht zu nehmen (Projet de Loi 1983, 3). Damit wurde allerdings keiner autonomen Interessenvertretung unter Umgehung der Gewerkschaften das Wort geredet.

B. "Demokratisierung" durch Belegschaftspartizipation oder durch erweiterte Kompetenzen der Gewerkschaftssektionen?

Mit der Einrichtung von Werkstatt- und Büroräten entsprach die Regierung zweifellos einer Hauptforderung der beiden großen Gewerkschaften. Diese Räte sind wie gesagt (vgl. S.108) Belegschaftsversammlungen der kleinstmöglichen Arbeitseinheiten, in denen bei der Diskussion von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation nach Mitteln und Wegen gesucht wird, wie das Produktions- und Investitionsprogramm konkret umgesetzt und mit Hilfe welcher technologischer Innovation die "Produktivität" der Werkstatt oder des Büros verbessert werden kann (Art. 28, 29). Ihre genauen Befugnisse sollen ebenso wie die Größe der zugrunde gelegten Arbeitseinheit, die Häufigkeit und Dauer des Zusammentretens, der Modus ihrer Beziehungen zur Unternehmensleitung und den

gewählten Belegschaftsvertretern oder auch die Rolle der Cadres bei der Organisation dieser Versammlungen und der Ausführung ihrer Beschlüsse vertraglich zwischen der Direktion und den gewerkschaftlichen Betriebssektionen vereinbart werden. Entgegen dem Wunsch (insbesondere) der CFDT legte sich der Gesetzgeber also nicht ausdrücklich auf direkte Entscheidungsbefugnisse für die Räte fest. Er schloß aber auch nicht aus, daß die Vertragspartner ihnen "auf einem oder mehreren Gebieten Verantwortung" übertragen

Da die konkreten Formen und Inhalte des Rechts auf "direkten Ausdruck" über Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation nur auf dem Verhandlungswege definiert werden können, stellen die Werkstatt- und Büroräte das bestehende Interessenvertretungssystem also nicht in Frage. Im Gegenteil, der Gesetzgeber wertete die "section syndicale" als allein verhandlungsbefugtes Arbeitnehmerorgan auf Betriebsebene weiter auf und gestand ihr zudem das Recht zur regelmäßigen Abhaltung von Informationsveranstaltungen am Arbeitsplatz (während der Arbeitszeit!) zu (Art. 30). Auch der Betriebsausschuß wurde mit neuen Befugnissen ausgestattet: u.a. Planverträge bedürfen seiner vorherigen Stellungnahme, die betriebliche Berufsausbildungs- und Fortbildungspläne gar seiner Zustimmung (Art. 31,32; zu den sonstigen neuen Rechten des Ausschusses sowie der anderen Arbeitnehmerorgane vgl. Kap. 3.2.2).

Das Gesetz redete also auch nicht ansatzweise autonomen Belegschaftsorganen das Wort, die sich der Kontrolle durch die bestehenden Interessenvertretungsorgane entziehen. Ebenfalls das zweite Novum, die Direktwahl der Personalvertreter in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten, konnte nicht als Versuch gewertet werden, die 'direkte' Partizipation auf Kosten der Gewerkschaften durchzusetzen, auch wenn die Funktion eines 'Administrators' unvereinbar mit einem gewerkschaftlichen Mandat sein sollte.

Mit der Verfügung, die Belegschaftsvertreter von der "Gesamtheit der Beschäftigten wählen" (Art. 5) zu lassen,¹ ging die Reform von 1983 einen Schritt weiter als das Nationalisierungsgesetz von 1982, das den repräsentativen Gewerkschaften nur ein Vorschlagsrecht (3 Kandidaten pro Sitz) und der Regierung ihre endgültige 'Ernennung' zugestanden hatte.

Das Gesetz erfüllte zunächst eine Hauptforderung von CGT und CFDT: nämlich die Personalvertreter in den Leitungs- oder Aufsichtsgremien nach dem Verhältniswahlrecht über Listen zu ermitteln und die Anerkennung einer Liste an die Bedingungen eines einheitlichen Richtlinienkatalogs für die Orientierung bzw. Kontrolle der Unternehmenspolitik zu knüpfen (Art. 14). Für jeweils 5 Jahre wählbar sind Arbeitnehmer mit einer festen Anstellung oder einer abgeschlossenen Tätigkeit von 24 Monaten innerhalb der letzten 5 Jahre (gegebenenfalls auch in einer der Tochtergesellschaften).² Damit wird verhindert, daß es sich bei den Kandidaten um betriebsfremde Funktionäre handelt - was aus CGT-Sicht offensichtlich nicht ausgeschlossen werden sollte: "die Vertreter des Personals können (ich unterstreiche, O.S.) unter den Arbeitern der Mutter- und Tochtergesellschaften ausgesucht werden" - hieß es auf ihrem 41. Kongreß. (1982a, 322)

1 Das Prinzip der 'direkten' Partizipation an der Entscheidungsfindung gilt für alle Ebenen einer Wirtschaftseinheit. In den Filialen der industriellen Großunternehmen oder der Großbanken wählen die Belegschaften also zweimal: ihre Vertreter nicht nur für den hauseigenen Verwaltungs- oder Aufsichtsrat, sondern auch für die Leitungsorgane der Muttergesellschaft! Parallel dazu wird die Institution der Betriebsausschüsse auf die Konzernebene ausgeweitet - durch die Schaffung eines "comité de groupe" (Art. 5)

2 Laut Art. 12 kann das 5-jährige (unvergütete!) Mandat eines Personalvertreters höchstens zweimal verlängert werden.

In Frage kommen hingegen aktive Gewerkschaftler des Betriebs, die, wie übrigens selbst die CGT vorschlug, ihr Mandat als 'délégué syndical' oder/und Personalvertreter im Betriebsausschuß oder in anderen Organen niedergelegt haben (Art. 12, 21). Daß auch die ausländischen Arbeitnehmer aktives und passives Wahlrecht haben, wurde während der Parlamentsdebatte auf konservativer Seite scharf kritisiert, weil "aufgrund dieser bemerkenswerten juristischen Neuerung...einige zu Leitern öffentlicher Unternehmen der französischen Nation werden könnten, ohne die französische Staatsbürgerschaft zu besitzen" und zudem "der CGT die Stimmen der großen Bataillone ausländischer Arbeiter" zufielen. (Der R.P.R.-Abgeordnete Michel Noir am 26. April 1983 in der Nationalversammlung; vgl. LE MONDE vom 28. April 1983).

Nun, der Gesetzgeber hat die Bedingungen für die Anerkennung einer Kandidatenliste keineswegs einseitig zugunsten der CGT abgefaßt. Deren Forderung, lediglich Kandidaten zuzulassen, welche die Unterstützung der auf nationaler Ebene "repräsentativsten" Organisationen haben, kam er nur zum Teil nach: gültig sind Listen, die von mindestens einem auf nationaler Ebene als "repräsentativ" anerkannten Gewerkschaftsbund unterzeichnet werden, andererseits aber auch jene, die die Unterschrift von gewählten Belegschaftsdelegierten, Mitgliedern des Betriebsausschusses oder ihren Nachrückern sowie sogar von Personalvertretern der vorausgegangenen Mandatsperiode tragen, sofern deren Gesamtzahl wenigstens zehn Prozent der gewählten Arbeitnehmervertreter in den genannten Organen entspricht (Art. 14).

Ein solch pluralistisches Wahlverfahren kam zweifellos den kleineren Organisationen entgegen (zielte also auf die Beschränkung des Einflusses einer Mehrheitsgewerkschaft wie der CGT ab), denn selbst autonome Gewerkschaften ohne nationale Resonanz können damit, falls sie lokal über die entsprechende Zahl von Belegschaftsdelegierten oder Betriebsausschußmitgliedern verfügen, eigene Kandidaten

aufstellen! Eine zusätzliche Bedingung für die Anerkennung einer Kandidatenliste sorgt jedoch dafür, daß die Bresche, die das Gesetz in das bisherige (die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaftsverbände privilegierende) System der betrieblichen Interessenvertretung schlägt, nicht zu groß wird: Jede Liste muß doppelt so viele Bewerber stellen, wie Mandate zu vergeben sind. Das begünstigt die mitgliederstärksten Organisationen, denn es kann nicht bezweifelt werden, daß vor allem ehemalige Gewerkschaftsfunktionäre als Personalvertreter in Betracht kommen. Wegen ihres besseren Personalbestandes können sie eine längerfristige Abstellung ihrer Aktivisten für die Leitungs- und Verwaltungsorgane wohl eher verkraften als die nationalen Minderheits- oder die autonomen Basisgewerkschaften. Um vor allem die Gewerkschaftssektionen kleinerer Unternehmen "nicht ihrer besten Kräfte zu berauben", drangen Regierung und Parlament deshalb darauf, die Zahl der Personalvertreter in diesen Unternehmen möglichst klein zu halten und darüber hinaus die Frist für die Wahl und das Zusammentreten der neuen Räte bei Filialen und "sociétés codétenues" um ein Jahr (bis zum 30.6.1985) zu verlängern und somit den Gewerkschaftssektionen Zeit zur Ausbildung neuer Kader zu geben. Gleichwohl liefert das Gesetz einen Schutz gegen patronale "Hausgewerkschaften", die sonst in den Räten einiger kleiner Unternehmen das Monopol der Personalvertretung beanspruchen können (vgl. Laurent Zecchini in LE MONDE vom 30. April 1983, S. 8).

Wenn das Demokratisierungsgesetz bei den reformistischen Bünden weniger Anklang fand als bei CGT und CFDT, so aus den bekannten Gründen (vgl. S. 290ff).

Aus FO-Sicht leistete es außer einer "Verstaatlichung" auch

einer "Politisierung" des öffentlichen Sektors Vorschub. Stein des Anstoßes war die Institutionalisierung "unverantwortlicher" Organe wie der Werkstatt- und Büroräte sowie die "Wahl" der lohnabhängigen Administratoren. Beide Innovationen bestätigten ihre schon bei der Ankündigung des Mauroy'schen Reformprogramms geäußerte Befürchtung, neue Nationalisierungen könnten mit Begleitmaßnahmen einhergehen, die "wie nach der Befreiung zum Monopol einer Gewerkschaft oder einer Partei führen" (FO-HEBDO vom 8. Juli 1981) und fundamentale gewerkschaftliche Prärogativen in Frage stellen. Nun, obwohl das Gesetz vom 26. Juli 1983 den auf nationaler Ebene "repräsentativsten" Gewerkschaften kein Monopol bei der Aufstellung von Kandidaten für die Verwaltungs- und Aufsichtsgremien einräumte und die Wahl betriebsfremder Vertreter verhinderte, so war, in der Tat, abzusehen, daß es vor allem die Positionen der CGT stärken würde: diese konnte davon ausgehen, aufgrund des Verhältniswahlsystems über die von ihr unterstützte Liste erstmals proportionell zu ihrer realen Stärke in den Leitungsgremien vertreten zu sein.¹

Unvereinbar mit ihrem gewerkschaftlichen Selbstverständnis waren für die FO nicht zuletzt die "gestionären" Implikationen des Gesetzes, die in ihren Augen eindeutig "integrativen" Charakter hatten: nämlich die Illusion nährten, öffentliche Arbeitgeber seien "keine Patrons wie die anderen" und machten sozusagen Forderungsaktionen und Verhandlungen weitgehend überflüssig! Mit anderen Worten, im Gegensatz zu CGT, CFDT

1 Bis zum 30. Juni 1984 mußte in 680 Muttergesellschaften und Filialen ab 1000 Beschäftigten sowie bis zum 30. Juni 1985 in den restlichen Tochtergesellschaften (mit zwischen 200 und 1000 Beschäftigten) gewählt werden. Die ersten Wahlen bestätigten die CGT als bei weitem repräsentativste Gewerkschaftsorganisation auf dem öffentlichen Sektor: bei einer Wahlbeteiligung von rund 74 % (1 467 500 Wahlberechtigte) entfielen auf sie 35,1 % der Stimmen! Die weitere Reihenfolge: CFDT 22,8 %; FO 16,9 %; CGC 15,6 % und CFTEC 6,6 % (Zahlenangaben des Arbeitsministeriums, zitiert nach LIAISONS SOCIALES - DOCUMENTS Nr. 95/84 vom 6. Sept. 1984, S. 1).

oder auch CGC¹ weigerte sich die FO, sich als Gewerkschaft "in die Pflicht" nehmen zu lassen und sich stärker als bisher mit den Problemen und Zielsetzungen der Unternehmen zu identifizieren - was der Gesetzgeber offensichtlich wünschte:

"Da sie aber nun über die wesentlichen Informationen über die Unternehmen verfügen und allein verhandlungsbefugt sind, müssen die Gewerkschaftsorganisationen ihren traditionellen Interventionsmodus der neuen Situation anpassen. Sie haben die Möglichkeit zu einer stärkeren Partizipation im Unternehmen, wenn sie es verstehen, die Elemente einer ökonomischen und sozialen Synthese vorzutragen, die dem allgemeinen Kontext, insbesondere den industriellen Zielsetzungen Rechnung trägt."

(Projet de Loi, 1983, 3)

Erwartet wurden, so ging aus der Parlamentsdebatte hervor, "mittelfristig" konzipierte Positionen zur Orientierung und Strategie der Unternehmen, wenn nicht der Branche (vgl. LE MONDE vom 28. April 1983).

Die Frage, wie die Gewerkschaften die von ihnen (noch am wenigsten von der CGT) als zwiespältig empfundene Aufgabe, einerseits eine gewisse Mitverantwortung für die Politik der öffentlichen Unternehmen zu tragen, sich andererseits aber Handlungsfreiheit für die Wahrnehmung von Kontroll-, Forderungs- und Verhandlungsfunktionen zuzugestehen, praktisch zu lösen gedachten, wird mangels klarer Aussagen der Betroffenen selbst wohl erst von der empirischen Forschung beantwortet werden können.²

1 Die CGC registrierte mit Genugtuung, daß Meister und Cadres über die Liste, der sie die meisten Stimmen geben, einen eigenen Personalvertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsrag entsenden können (Art. 15).

2 Bislang liegen erst einige Einzeluntersuchungen, insbesondere aus dem Pariser CENTRE DE RECHERCHE SUR LES MUTATIONS DES SOCIÉTÉS INDUSTRIELLES (CRMSI) vor, das

Bliebe zu klären, wie die Gewerkschaften die anderen, die Privatwirtschaft mit einbeziehenden arbeitsrechtlichen Neuerungen aufnehmen, die die Regierung Mauroy am 8. Oktober 1981 im 'Rapport Auroux' ankündigte und im Jahr darauf als "neue Arbeiterrechte" im CODE DU TRAVAIL verankerte. Angesichts der Tatsache, daß die meisten Konföderationen im Hinblick auf eine Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der Demokratisierung der Unternehmen verhandelte Lösungen jeder staatlichen Regelung vorzogen, konnte nicht ausgeschlossen werden, daß einige dieser Gesetzesinitiativen als unzulässiger, weil die Selbstregulierungsfähigkeit der Tarifpartner in Frage stellender "Staatseingriff" aufgefaßt wurden. Wenn der politische Umschwung von 1981 die reformistischen Bündnisse nämlich nicht gerade euphorisch stimmte, so bezeichnenderweise nicht zuletzt deshalb, weil sie in Sorge waren, die neue Regierung könnte die mangelnde Verhandlungsbereitschaft

im Auftrag des Arbeitsministeriums den ersten "Wahlkampf" der Gewerkschaften (also u.a. ihre gestionären Leitlinien und Kriterien), die Funktionsbedingungen der Verwaltungsräte (vgl. CRMSI 1985 und MINISTERE DU TRAVAIL 1985e) sowie nicht zuletzt die "Politik" der lohnabhängigen Administratoren analysierte (vgl. Burdillat/Cunéo/Rehfeldt 1986).

Diesen Untersuchungen sowie den Erfahrungsberichten der an der Studientagung des CRMSI vom 15. November 1985 teilnehmenden Administratoren (bezeichnenderweise nur aus den Reihen der CGT, CFDT und CGC!) läßt sich u.a. entnehmen, daß die Gewerkschaften in der Praxis häufig keinen Widerspruch darin sehen, gleichzeitig "Vorschläge" zur Betriebsführung zu unterbreiten und "Forderungen" zu stellen, ja (wie z.B. bei AIR FRANCE) geradezu darauf aus sind, auf die wechselseitigen "Beziehungen zwischen diesen beiden Registern" hinzuweisen" (Udo Rehfeldt in Burdillat u.a. 1986, 166): "Die Realität im Verwaltungsrat ist das Produkt des betrieblichen Kräfte- und Legitimationsverhältnisses (...) Je weniger die Forderungen der Gewerkschaftsorganisationen - welcher Natur sie auch immer seien - zur Kenntnis genommen werden, desto weniger hat die Diskussion innerhalb wie außerhalb des Verwaltungsrates Vorschlagscharakter: die dominante Analyse leugnet nicht nur das Prinzip der Forderungen, sondern auch die Relevanz der gewerkschaftlichen Vorschläge" (ders. S. 169; vgl. CRMSI (Hrsg) 1985a, 34f).

des Patronats zum Anlaß nehmen, "autoritäre Anordnungen" zu treffen, die ... vertragliche Regelungen überflüssig machten! In einer gemeinsamen Erklärung vom 23. November 1981 bekannten sich die drei Konföderationen demonstrativ zum Prinzip der Verhandlungsfreiheit und warnten Regierung und Unternehmerverbände vor Initiativen, die die Zerstörung des Kollektivvertragssystems zur Folge haben könnten" (CGC/FO/CFTC 1981, 1).

Hält man sich an diese offiziellen Verlautbarungen der 5 repräsentativen Konföderationen zum Rapport Auroux bzw. zu den im Parlament diskutierten Gesetzen über die neuen Arbeiterrechte, so fanden die Reformpläne der Linksregierung also keineswegs den ungeteilten Beifall aller Gewerkschaftsbünde. Aber niemand verwarf sie en bloc. Auch die kritischsten Zentralen stimmten zumindest einzelnen Gesetzesvorhaben zu. Ein weitgehender Konsens zeichnete sich insbesondere bei Maßnahmen ab, die

- einem besseren Schutz der Individual- und Kollektivrechte garantierten und auf die Verrechtlichung (um Verstöße besser justitiabel zu machen) und Einschränkung der unternehmerischen Disziplinargewalt hinausliefen;
- die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb stärkten, d.h. die Bildung von Gewerkschaftssektionen erleichterten, die Arbeitsmöglichkeiten der Gewerkschafter verbesserten und ihre Kompetenzen erweiterten;
- die repräsentativen Interessenvertretungsorgane durch neue Informations-, Konsultations- und Kontrollbefugnisse aufwerteten und vor allem auch institutionell ausbauten: u.a. durch die Schaffung des CHSCT, die Einrichtung eines (aus den Delegierten der Betriebsausschüsse der Tochtergesellschaften bestehenden) "comité de groupe" auf Konzernebene

sowie nicht zuletzt die Bildung einer "Wirtschaftskommission" innerhalb der Betriebsausschüsse in Großunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Alle diese Reformen bestätigten im Prinzip das bestehende Personalinteressenvertretungssystem und damit auch die Gewerkschaftssektionen als "Koordinatoren" dieses Systems und Garanten der betrieblichen "Gegenmacht"!

Von daher soll zunächst festgestellt werden, welche neuen Rechte nun den wichtigsten Arbeitnehmerorganen (Belegschaftsdelegierten, Betriebsausschüssen und Gewerkschaftssektionen) im einzelnen zugestanden wurden.

3.2.2 Die "neuen Arbeiterrechte" im Urteil der Gewerkschaften

- Die CGT bewertete das Reformvorhaben "insgesamt gesehen positiv" (CGT-Sekretär G. Gaumé, zit. nach LE MONDE vom 15. Oktober 1981). Seine "Intentionen decken sich zu einem guten Teil mit den Positionen der CGT und laufen auf Veränderungen hinaus", hieß es am 9. Oktober 1981 in ihrer ersten Stellungnahme zum Rapport Auroux (CGT 1981, 1). Sie registrierte mit besonderer Genugtuung, daß die "Machtbefugnisse" der Arbeitgeber begrenzt, die Informations- und Kontrollrechte des Betriebsausschusses in Wirtschaftsfragen erweitert, das Kollektivvertragssystem und damit die gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte ausgebaut, die Arbeitsbedingungen und Kündigungsschutzbestimmungen für Personalvertreter und Gewerkschaftsdelegierte erheblich verbessert wurden und, nicht zuletzt, den Belegschaften erstmals ein Recht zur direkten Mitsprache in Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen zustehen sollte.
- Die CFDT identifizierte sich ebenfalls mit den Reformvorhaben (vgl. ihr Communiqué vom 8. Oktober 1981: CFDT 1981, 2). Speziell mit ihren Initiativen zur Verstetigung und Verallgemeinerung der Tarifbeziehungen, dem Ausbau der Gewerkschaftsrechte (insbesondere in den PME), der Erweiterung der konsultativen Kompetenzen der Betriebsausschüsse, der Schaffung neuer Arbeitnehmerorgane wie des Ausschusses für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen (CHSCT) sowie natürlich der Arbeitermitsprachegruppen griff die Regierung Vorschläge auf, die die CFDT in den letzten Jahren und erst recht seit der politischen Wende vom Mai 1981 mit Nachdruck vertreten hatte (vgl. CFDT 1981).¹

¹ Wie die CGT mit ihren "Vorschlägen für die Wiederherstellung und Ausweitung der Arbeiterrechte" vom Juli 1981 (CGT 1981) unterbreitete auch die CFDT der Regierung Mauroy im Juli 1981 (unter dem Titel: "Die neuen Rechte für die Arbeitenden und ihre Gewerkschaftsorganisationen") eine ganze Reihe detaillierter Vorschläge für die bevorstehende Unternehmensreform, denen der Rapport Auroux bzw. die Auroux-Gesetze über weite Strecken Rechnung trugen.

- Die FO tat sich von den drei großen Gewerkschaftsbünden zweifellos am schwersten bei der Einschätzung des Reformvorhabens. Für Generalsekretär André Bergeron enthielt der Rapport Auroux einerseits "viele gute Punkte" (LE MONDE vom 13. Oktober 1981):

Positiv aufgenommen wurden vor allem

- die Verbesserung der Informations-, Konsultations- und Kontrollrechte der repräsentativen Institutionen,
- die Schaffung des CHSCT,
- die Revision der Betriebsordnungen und die Einschränkung der unternehmerischen Disziplinargewalt

sowie

- alle Maßnahmen, die die Gewerkschaftssektionen in die Lage versetzen würden, ihre Aufgaben künftig wirksamer als bisher wahrzunehmen (z.B. die Erhöhung der Freistellungsdeputate oder die Verbesserung der Kündigungsschutzbestimmungen für die Gewerkschaftsdelegierten).

Andererseits überwogen in den Stellungnahmen der FO Skepsis und Kritik. "Obwohl ein globales Urteil über Texte, die weder völlig negativ, noch völlig positiv sind, schwer fällt, müssen wir doch mit Bedauern feststellen, daß sie neben lobenswerten Neuerungen, die einen Fortschritt bedeuten, auch Maßnahmen vorsehen, die eindeutig negativ sind", erklärte z.B. FO-Sekretär Marcel Lalonde am 6. April 1982 bei der Anhörung des Gewerkschaftsbundes in der Nationalversammlung vor dem Parlamentsausschuß für Familie, Kultur und soziale Angelegenheiten (zit. nach Assemblée Nationale 1982, 22).

Drei Neuerungen vor allem liefen dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis bzw. der wirtschaftsdemokratischen Konzeption der FO fundamental zuwider :

- Verhandlungspflichten auf Unternehmensebene,
- ein Vetorecht der Mehrheitsgewerkschaften bei Vertragsabschlüssen,

- ein direktes Mitspracherecht der Belegschaften in Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation.
- Die CFTC teilte einige Bedenken der FO, lehnte z.B. ebenfalls jede Verhandlungspflicht auf Unternehmensebene strikt ab. Insgesamt gesehen aber beurteilte sie das Reformvorhaben "eher positiv", wie Jean Gruat, der stellvertretende Generalsekretär, am 31. März 1982 bei der Anhörung im Parlament zu Protokoll gab (Assemblée Nationale 1982, 18). Damit bestätigte er das offizielle Communiqué vom 8. Oktober 1981, das dem Rapport Auroux eine Reihe "interessanter Orientierungen" bescheinigte, die "sinngemäß den Vorschlägen der CFTC entsprechen" (CFTC 1981, 1). Vor allem der Ausbau der repräsentativen Institutionen (speziell wiederum der "Interventions"-Rechte der Betriebsausschüsse in Wirtschaftsfragen) und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in den PME, die Einführung von Mitsprachegruppen, die Verbesserung der Schlichtungsverfahren im Konfliktfalle sowie nicht zuletzt die Ausweitung des Kollektivvertragssystems fanden ihren Beifall.
- Die CGC nahm eine ähnliche Haltung ein wie die FO. Sie billigte einerseits einen großen Teil der Gesetzesvorhaben, nämlich "die meisten Maßnahmen, die auf den Ausbau der Lohnabhängigenrechte zielen" (CGC 1981, 4): Zum Beispiel mit der Verrechtlichung der unternehmerischen Disziplinargewalt, der Erweiterung der Mittel für die Schulung der Personalvertreter sowie vor allem mit Regelungen, die die Kompetenzen der repräsentativen Institutionen in Wirtschafts- und Finanzfragen verbesserten und die betrieblichen Entscheidungsprozesse 'transparenter' gestalteten, kam die Regierung auch traditionellen CGC-Forderungen entgegen. Andererseits aber irritierten einige Neuerungen die Cadres-Konföderation so stark, daß sie versucht war, deswegen den gesamten Rapport Auroux als "inakzeptabel" abzulehnen und für den Fall, daß die Regierung an den inkriminierten Vor-

haben festhalten sollte, "entschlossenen Widerstand" ankündigte (CGC-Präsident Jean Menu 1982, 278 und 279).

Die Kritik galt allerdings nicht nur dem Veto-Recht der Mehrheitsgewerkschaften bei Vertragsabschlüssen (oder bei der Anwendung von Branchenvereinbarungen auf Betriebsebene), sondern vor allem den neuen Modalitäten für die Zusammensetzung der Betriebsausschüsse: in Unternehmen mit wenigstens 500 Beschäftigten wurde repräsentativen Gewerkschaften, die bei den Betriebsausschuwahlen einen oder mehrere Kandidaten im ersten Wahlkollegium (Arbeiter) sowie wenigstens einen Kandidaten im zweiten (Angestellte, Werkmeister) oder im dritten Kollegium (Cadres) durchsetzen, ein zusätzlicher Gewerkschaftsdelegierter zugestanden (CdT. Art. L 412-11)! Eine Regelung, die zu Lasten der CGC ging, die als Angestellten-Gewerkschaft nicht im ersten Wahlkollegium vertreten sein kann, folglich "Arbeiter"-Syndikate wie CGT und CFDT, die über eigene Cadres-Organisationen verfügen, eindeutig bevorteilt. Auf diese "parteiische Neuverteilung der Rechte der Gewerkschaftsorganisationen" reagierte die CGC am 28. Oktober 1981 mit einer "Denkschrift" an das Arbeitsministerium. Darin hieß es u.a.:

"Der Rapport schlägt hinsichtlich der Rechte der Gewerkschaftsorganisationen einen Mechanismus vor, der die Eliminierung oder Marginalisierung von Konföderationen zur Folge hat, die ihren legitimen Platz in der französischen Gewerkschaftsbewegung haben und dazu beigetragen haben, daß sie kein monolithischer Block mit banalisierten und uniformen Ideen geworden ist... Es handelt sich hier um Maßnahmen, die gegen jede Vernunft darauf zielen, die Position der maximalistischen Arbeiterorganisationen auf Kosten der reformistischen Organisationen zu stärken und den Massenorganisationen Vorrang vor den berufsspezifischen Organisationen einzuräumen.."

(Zit. nach CGC 1981, 4 sowie Menu 1982, 278 und 279)

A. Der Ausbau des betrieblichen Personalinteressenvertretungssystems

Der Ausbau des Personalinteressenvertretungssystems¹ wird zunächst durch eine Erhöhung der Zahl der Belegschafts- und Gewerkschaftsdelegierten sowie der Personalvertreter im Betriebsausschuß (bzw. in Großunternehmen in den Einzelbetriebsausschüssen - 'comités d'établissement' und im Zentralen Betriebsausschuß)² und vor allem auch die Ausweitung dieser

¹ Zum betrieblichen Interessenvertretungssystem vor 1982 (insbesondere zu den Befugnissen der repräsentativen Institutionen) vgl. u.a. Reynaud 1975 (240ff), LIAISONS SOCIALES 1979 ff oder auch, in deutscher Sprache, zuletzt Jansen 1982 (48ff) oder Jansen/Kiersch (452ff).

Zu den Auroux-Gesetzen vgl. unsere Literaturhinweise auf S. 7. Wir halten uns hier vor allem an die kontinuierliche Berichterstattung des Pariser Sozialforschungsinstituts LIAISONS SOCIALES über die legislative Entwicklung im Reformjahr 1982. Sämtliche im folgenden zitierten Texte seiner Serie LEGISLATION SOCIALE sind zusammengestellt in LIAISONS SOCIALES (Hrsg.) 1984. Zu den neuen Rechten vor allem der Betriebsausschüsse und der Gewerkschaftssektionen vgl. weiter LIAISONS SOCIALES 1983, 1984a.

² Zum Zentralen Betriebsausschuß (in den alle auf Gesamtunternehmensebene vertretenen repräsentativen Gewerkschaften jeweils einen Delegierten mit beratender Stimme delegieren können) siehe unsere Ausführungen auf S. 329.

Institutionen auf Kleinbetriebe sowie Unternehmen, Institutionen und Organisationen, in denen sie bisher gesetzlich nicht vorgeschrieben waren, gewährleistet. Belegschaftsdelegierte, Betriebsausschüsse und Gewerkschaftsdelegierte sind heute (wie übrigens die Mitsprachegruppen) für alle

- Industrie-, Handels- und landwirtschaftlichen Unternehmen,
- öffentlichen und ministeriellen Ämter,
- freien Berufe,
- Gesellschaften des bürgerlichen Rechts,
- berufsständischen Verbände,
- Gesellschaften auf Gegenseitigkeit,
- Sozialversicherungsträger (soweit sie nicht den Charakter von öffentlichen Verwaltungseinrichtungen haben),
- Vereine und Verbände

sowie

- öffentlichen Unternehmen, die ihr Personal unter privatrechtlichen Bedingungen beschäftigen (Unternehmen mit gewerblichem und kommerziellem Auftrag; Unternehmen, die eine Funktion des öffentlichen Dienstes mit gleichzeitig administrativem, gewerblichem und kommerziellem Auftrag erfüllen)

obligatorisch.

I. Die Belegschaftsdelegierten

Die Belegschaftsdelegierten - vielerorts bisher das einzige existente Personalinteressenvertretungsorgan - sind heute wie gestern in allen Unternehmen, Institutionen und Organisationen (im folgenden abgekürzt als "Unternehmen") mit mehr als 10 'dauerhaft', d.h. wenigstens 12 Monate lang Beschäftig-

ten vorgeschrieben.¹ Als 'Beschäftigte' gelten laut Auroux-Gesetz vom 28. Oktober 1982 (Art. 16) nun aber auch Arbeitnehmer-Kategorien, die bislang bei der Definition der Betriebsgröße nicht berücksichtigt worden waren: Heimarbeiter, Teilzeitangestellte (mit wenigstens 20 Wochenstunden) und Angestellte mit befristeten Arbeitsverträgen (CdT, Art. L 421-2).

Auf den Ausbau der Institution zielen vor allem zwei Neuerungen:

- In Unternehmen oder Einzelbetrieben mit mehr als 1000 Arbeitenden (denen bisher 10 Belegschaftsdelegierte zustanden) erhöht sich die Zahl der 'délégués du personnel' bei jeder Erweiterung des Personalbestandes um 250 Beschäftigte um jeweils einen Delegierten. Die bisherige Progressionsschwelle lag bei 500 Beschäftigten.²

1 Das Gesetz vom 28. Oktober 1982 (Art. 16) weitete die Institution nun auch auf alle
 -Sozialversicherungsträger, soweit sie nicht den Charakter von öffentlichen Verwaltungseinrichtungen haben,
 -privatrechtlichen Einrichtungen,
 -öffentlichen Industrie- und Handelsunternehmen sowie bestimmte öffentliche Unternehmen, die eine Funktion des öffentlichen Dienstes mit gleichzeitig administrativem, industriellem und kommerziellem Charakter erfüllen, aber ihr Personal unter privatrechtlichen Bedingungen beschäftigen,
 aus (CdT, Art. L 421-1)

2 Für Unternehmen/Einzelbetriebe unter 1000 Beschäftigten gilt laut Erlaß Nr. 83-470 vom 8. Juni 1983 (vgl. JOURNAL OFFICIEL vom 11. Juni 1983) folgende Regelung (CdT Art. R 423-1):

Unternehmen mit	Delegierte	Stellvertreter
11 bis 25 Beschäftigten	1	1
26 bis 74 Beschäftigten	2	2
75 bis 99 Beschäftigten	3	3
100 bis 124 Beschäftigten	4	4
125 bis 174 Beschäftigten	5	5
175 bis 249 Beschäftigten	6	9
250 bis 499 Beschäftigten	7	7
500 bis 749 Beschäftigten	8	8
750 bis 999 Beschäftigten	9	9

- In Unternehmen mit weniger als 11 Beschäftigten, die "am gleichen Ort" (z.B. in der gleichen Straße, im gleichen Stadtviertel, in städtischen Industriegebieten oder in Einkaufszentren) tätig sind und insgesamt wenigstens 50 Arbeiter und Angestellte dauerhaft beschäftigen, kann der Departementsdirektor für Arbeit und Beschäftigung bei schwerwiegenden gemeinsamen Problemen" (Transport, Sicherheit...) aus eigener Initiative oder auf Antrag der Gewerkschaften die Wahl überbetrieblicher, lokaler Belegschaftsdelegierter, sogenannter 'délégués du site' veranlassen (CdT Art. L 421-1).

Mit dem Ausbau der 'individuellen und kollektiven' Rechte am Arbeitsplatz und einer entsprechenden Novellierung der Betriebsordnung, die die Arbeitenden nicht zuletzt vor ungerechtfertigten Sanktionen schützen sollen (Auroux-Gesetz vom 4. August

Im Vergleich dazu die bisherige Regelung (zit. nach LEGISLATION SOCIALE Nr. 5344 vom 17. Juni 1983, S. 1)

Unternehmen mit	Delegierte	Stellvertreter
11 bis 25 Beschäftigten	1	1
26 bis 50 Beschäftigten	2	2
51 bis 100 Beschäftigten	3	3
101 bis 250 Beschäftigten	5	5
251 bis 500 Beschäftigten	7	7
501 bis 1000 Beschäftigten	9	9

Alle Zahlen halten das gesetzlich vorgeschriebene Minimum fest. Die Anzahl der Belegschaftsdelegierten kann jederzeit auf vertraglichem Weg erhöht werden.

1982)¹, erweitert sich zwangsläufig auch der Kompetenzbereich der Belegschaftsdelegierten. Wenn diese ihre Beschwerde- und Kontrollfunktion künftig wirksamer wahrnehmen können als bisher, so aber auch deshalb, weil die Linksregierung bemüht war, die für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen erforderlichen Rahmenbedingungen zu verbessern: so soll z.B. durch eine Erhöhung der Zahl der Arbeitsinspektoren eine striktere Kontrolle der Unternehmen durch die Gewerbeaufsichtsämter gewährleistet werden (vgl. LE MONDE vom 28. August 1982)².

Die wesentliche Neuerung des Gesetzes vom 28. Oktober 1982 (Art. 16, 17) dürfte aber wohl darin zu sehen sein, daß die Belegschaftsdelegierten in Unternehmen oder Einzelbetrieben ohne sonstige Personalinteressenvertretungsorgane die Funktionen des Betriebsausschusses sowie die seiner (bisherigen) Unterausschüsse für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (CHS) bzw. für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (CACT) übernehmen³. So haben sie in Unternehmen ab 50 Beschäftigten, in denen (z.B. mangels Kandidaten) nicht der gesetzlich vorgeschriebene Betriebsausschuß gebildet werden kann, erstmals ein Recht auf umfassende Information und Konsultation in 'ökonomischen' Angelegenheiten sowie auf Beratung durch betriebsfremde (vom Unternehmen bezahlte) Sachverständige in Fragen der Rechnungsführung, in Unternehmen ab 300 Beschäftigten

1 Der ersten gerichtlichen Instanz, dem Arbeitsschiedsausschuß (conseil des prud'hommes), steht das Recht zu, "eine von der Form her irreguläre, ungerechtfertigte oder in keinem Verhältnis zur Schuld stehende Sanktion aufzuheben" (LE MONDE vom 29. Juli 1982).

2 Zur Neuregelung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsinspektoren und Belegschaftsdelegierten vgl. u.a. LIAISONS SOCIALES 1984, 93 und 98.

3 Da CHS und CACT gemäß Auroux-Gesetz vom 23. Dezember 1982 zum "Ausschuß für Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen" (CHSCT) fusionieren, übernehmen die Belegschaftsdelegierten in Unternehmen ohne CHSCT folgerichtig auch die Aufgaben dieses neuen Interessenvertretungsorgans (vgl. CdT Art. L 236-1 und Art. L 424-1).

bei der Einführung neuer Technologien! Womit sie allerdings wie die Mitglieder des 'comité d'entreprise' in vertraulichen Angelegenheiten (insbesondere in puncto Produktionsverfahren und Produktionstechniken) einer Schweigepflicht unterliegen (CdT. Art. L 422-3).¹

Solch zusätzliche Aufgaben bedingen nicht nur eine Erhöhung der Zahl der Belegschaftsdelegierten in kleinen Betrieben², sondern vor allem auch für jeden Delegierten eine längere Freistellung von der Arbeit sowie eine größere Bewegungsfreiheit (innerhalb wie außerhalb des Unternehmens) als bisher. Das Gesetz vom 28. Oktober 1982 (Art. 23, 24) verfügte deshalb

- zum einen, daß sich für Delegierte, die zusätzliche 'ökonomische' Funktionen des Betriebsausschusses übernehmen, das monatliche Freistunden-Kontingent um 20 Stunden (!), d.h. von 15 auf 35 Stunden erhöht (CdT. Art. L 424-1);
- zum anderen, daß sich die Delegierten bei der Ausübung ihrer Funktion 'frei bewegen' können - vorausgesetzt, sie "hindern die Lohnabhängigen nicht an der Erfüllung ihres Arbeitsauftrags" (CdT. Art. L 424-3). Um z.B. Delegierten, die Schichtdienst haben, die Möglichkeit zu geben, die "im

¹ Wie die Mitglieder des Betriebsausschusses haben die Belegschaftsdelegierten auch ein Anrecht auf entsprechende Schulung während der Arbeitszeit: in 5-tägigen Fortbildungskursen! In Unternehmen/Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten - in denen der Betriebsausschuß also nicht gesetzlich vorgeschrieben ist - steht es den Belegschaftsdelegierten wie bisher zu, zusammen mit der Direktion die betrieblichen Sozialeinrichtungen zu verwalten, Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsorganisation und -effizienz zu unterbreiten und vor Massenentlassungen frühzeitig konsultiert zu werden (CdT. Art. L 422-4 und 422-1).

² In Unternehmen/Betrieben ohne CHSCT und Betriebsausschuß erhöht sich die Zahl der Belegschaftsdelegierten

- bei 50 bis 99 Beschäftigten auf 4 (+ 4 Stellvertreter)
- bei 100 bis 124 Beschäftigten auf 5 (+ 5 Stellvertreter).

Vgl. CdT. Art. R 423-1.

Hinblick auf ihre Mission notwendigen Kontakte...am Arbeitsplatz" herzustellen, kann das neue Recht auch "außerhalb der normalen Arbeitszeit" wahrgenommen werden.¹

II. Die Betriebsausschüsse

'Comités d'entreprise' sind nach wie vor in allen privaten Unternehmen, Institutionen und Organisationen sowie in den meisten Unternehmen des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors² (also nicht im öffentlichen Dienst) mit mindestens 50 Beschäftigten vorgeschrieben (CdT. Art. L 431-1).

Bei der Feststellung des Personalbestands, folglich der Zahl der Personalvertreter im Betriebsausschuß, werden auch hier erstmals längerfristig beschäftigte Arbeitnehmer mit präkären Status berücksichtigt.

Eine **stärkere** Präsenz des Personals im Betriebsausschuß ist allerdings nur in größeren Unternehmen vorgesehen: ³

1 In der gerichtlichen Praxis gesteht das französische Kassationsgericht (cour de cassation) den Belegschaftsdelegierten (wie im Übrigen auch den Gewerkschaftsdelegierten) seit langem ein Recht auf "libre circulation" zu. Ein entsprechender Gesetzestext fehlte allerdings bisher (vgl. LIAISONS SOCIALES 1984, 86 und 95).

2 In bestimmten nationalen oder öffentlichen Unternehmen wurde die Einrichtung von Betriebsausschüssen (BA)
- auf dem Verordnungswege (RENAULT, 1945) oder per Erlaß (AIR FRANCE, 1960...) verfügt, in anderen Unternehmen (z.B. in der RATP, 1947) auf dem Verhandlungswege vereinbart. SNCF und EDF-GDF verfügen anstelle von Betriebsausschüssen über einen 'gemischten' Ausschuß mit Sonderstatus; vgl. dazu LIAISONS SOCIALES 1984, 100.

3 Laut Erlaß Nr. 83-470 vom 8. Juni 1983 gilt heute folgende Regelung (CdT. Art. R 433-1) für den Betriebsausschuß:

- ab 400 Beschäftigte erhöht sich die Zahl der Personalvertreter im 'Comité d'Entreprise' um einen Delegierten (d.h. von 5 auf 6 Vertreter),
 - ab 3000 Beschäftigte um 2 Delegierte (von 8 auf 10 Vertreter),
 - ab 7000 Beschäftigte um 3 Delegierte (von 10 auf 13 Vertreter),
 - ab 10 000 Beschäftigte um 4 Delegierte (von 11 auf 15 Vertreter)
-

Unternehmen mit

50 bis 74 Beschäftigten:	3 Personalvertreter (+ 3 Stellvertreter)
75 bis 99 Beschäftigten:	4 Personalvertreter (+ 4 Stellvertreter)
100 bis 399 Beschäftigten:	5 Personalvertreter (+ 5 Stellvertreter)
400 bis 749 Beschäftigten:	6 Personalvertreter (+ 5 Stellvertreter)
750 bis 999 Beschäftigten:	7 Personalvertreter (+ 7 Stellvertreter)
1000 bis 1999 Beschäftigten:	8 Personalvertreter (+ 8 Stellvertreter)
2000 bis 3999 Beschäftigten:	9 Personalvertreter (+ 9 Stellvertreter)
4000 bis 4999 Beschäftigten:	11 Personalvertreter (+ 11 Stellvertreter)
5000 bis 7499 Beschäftigten:	12 Personalvertreter (+ 12 Stellvertreter)
7500 bis 9999 Beschäftigten:	13 Personalvertreter (+ 13 Stellvertreter)
ab 10.000 Beschäftigten:	15 Personalvertreter (+ 15 Stellvertreter)

Im Vergleich dazu die bisherige Regelung (zit. nach LEGIS-
LATION SOCIALE Nr. 5345 vom 20. Juni 1983, S. 2)

Unternehmen mit

50 bis 75 Beschäftigten:	3 Personalvertreter (+ 3 Stell- vertreter)
76 bis 100 Beschäftigten:	4 Personalvertreter (+ 4 Stell- vertreter)
101 bis 500 Beschäftigten:	5 Personalvertreter (+ 5 Stell- vertreter)
501 bis 1000 Beschäftigten:	6 Personalvertreter (+ 6 Stell- vertreter)
1001 bis 2000 Beschäftigten:	7 Personalvertreter (+ 7 Stell- vertreter)

Die wesentlichste Aufwertung erfuhr der Betriebsausschuß durch die Übertragung neuer Befugnisse in Wirtschafts- und Finanzfragen sowie in sozialen und personellen Angelegenheiten.¹ Er ist hier zwar weiterhin zumeist nur zu 'informieren' und zu 'konsultieren'. Aber das Anhörungsverfahren wird reformiert: der Ausschuß muß 'vor jeder Entscheidung der Unternehmensleitung konsultiert werden' (CdT. Art. L 431-5). Ein Zusatz, der in den bisherigen Gesetzestexten fehlte und die Praxis des Anhörungsrechtes korrigieren soll .

2001 bis 4000 Beschäftigten:	8 Personalvertreter (+ 8 Stellvertreter)
4001 bis 7000 Beschäftigten:	9 Personalvertreter (+ 9 Stellvertreter)
7001 bis 10.000 Beschäftigten:	10 Personalvertreter (+ 10 Stellvertreter)
a b 10.000 Beschäftigten:	11 Personalvertreter (+ 11 Stellvertreter)

Auch diese Angaben geben nur das gesetzlich vorgeschriebene Minimum wieder. Die Zahl der Personalvertreter im Betriebsausschuß kann (laut Art. L 433-1 CdT.) jederzeit auf tarifvertraglichem Wege oder über eine Betriebsvereinbarung erhöht werden.

Der Erlaß Nr. 83-469, ebenfalls vom 8. Juni 1983, modifiziert die Zusammensetzung des zentralen Betriebsausschusses, der nun maximal - falls keine anderslautende vertragliche Abmachung zwischen Unternehmen und Gewerkschaftssektionen getroffen wurde - 20 (anstatt wie bisher 15) Mitglieder stark sein kann.

Der Ausschuß tagt - unter Vorsitz des Unternehmensleiters - wenigstens einmal jährlich, kann nun aber auch auf Antrag der "Mehrheit seiner Mitglieder" zu außerordentlichen Sitzungen zusammentreffen (CdT. Art. L 435-4). Jeder Einzelbetrieb ist vertreten: entweder durch ein gewähltes Mitglied des 'comité d'établissement' (oder seinen Stellvertreter) oder gar durch eine 2- bis 4-köpfige Delegation: bestehend aus einem oder zwei Personalvertretern des 'comité' und dem bzw. den entsprechenden Stellvertreter(n). Vgl. LEGISLATION SOCIALE Nr. 5345 vom 20. Juni 1983, S. 3.

Entsprechend erweitern sich in Großunternehmen mit mehreren Einzelbetrieben die Befugnisse des 'comité d'établissement' bzw. des Zentralen Betriebsausschusses. Vgl. dazu LEGISLATION SOCIALE Nr. 5242 vom 2. November 1982, S. 11 f.

Bislang wurden die Personalvertreter häufig erst konsultiert, nachdem der Unternehmer seine Entscheidung bereits getroffen hatte. Deshalb betonte der Gesetzgeber (CdT. Art. L 431-5 bis 9), daß der Betriebsausschuß bei der Wahrnehmung seiner Konsultationsfunktion zur 'Stellungnahme' und Äußerung von 'Wünschen' berechtigt ist und ihm folglich nicht nur "präzise und schriftliche" Informationen, sondern auch die zur Überprüfung dieser Angaben sowie (falls er "schwerwiegende negative Folgen für die Arbeitenden voraussieht") zur Ausarbeitung von Gegenvorschlägen nötige Zeit gegeben werden müssen. Die Direktion ist auf jeden Fall gehalten, zu den Einwänden und Anliegen der Arbeitenden Stellung zu nehmen und ihre Entscheidung ausführlich zu begründen.¹

Eine der wichtigsten Neuerungen des Gesetzes vom 28. Oktober 1982 ist zweifellos darin zu sehen, daß der Betriebsausschuß heute bei der Prüfung der Jahresbilanz,² bei Entlassungsvorhaben (aus wirtschaftlichen Gründen) sowie, in Unternehmen ab 300 Beschäftigten, bei wichtigen technologischen Innovationen betriebsfremde Sachverständige (Buchprüfer, Technologieexperten..) zu Rate ziehen kann - auf Kosten des Hauses³! (CdT. Art. L 434-6). Die Möglichkeit, sich "bei der Vorbereitung seiner Arbeit" von Experten beraten zu lassen, hat der Ausschuß grundsätzlich auch in allen anderen Angelegenheiten. Nur muß er in diesen Fällen die Kosten selbst tragen. Wenn er dennoch in Zukunft

1 Zu den außerbetrieblichen Informationsmöglichkeiten des Betriebsausschusses, insbesondere bei den staatlichen Behörden vgl. LIAISONS SOCIALES 1984, 101.

2 Die Möglichkeit zur Beratung durch einen Wirtschaftsprüfer war dem Betriebsausschuß bisher nur in Aktiengesellschaften eingeräumt worden.

3 Während sich der Betriebsausschuß bei der Prüfung der Bilanz von einem Wirtschaftsprüfer seiner Wahl unterstützen lassen kann, so ist er bei der Wahl des Technologie-Experten auf die Zustimmung des Arbeitgebers angewiesen. Im Streitfall liegt die Entscheidung beim Vorsitzenden des obersten departementalen Gerichts (tribunal de grande instance).

verstärkt von dieser Möglichkeit Gebrauch machen dürfte, so, weil dasselbe Gesetz die Unternehmen zur Zahlung einer jährlichen 'subvention de fonctionnement' in Höhe von 0,2 % der betrieblichen Bruttolohnsumme verpflichtet (CdT. Art. L 434-8), die den Betriebsausschuß eben in die Lage versetzen soll, die Kosten nicht zuletzt für solche Expertisen aufzubringen.¹

Wichtige Vorarbeiten für den Betriebsausschuß bzw. den Zentralen Betriebsausschuß leistet in Unternehmen ab 1000 Beschäftigten von nun an auch dessen 'Wirtschaftskommission' (commission économique'), eine höchstens 5-köpfige Studien- gruppe des Ausschusses (mit wenigstens einem leitenden Angestellten), die nach eingehender Analyse aller ihm zur Verfügung stehenden Dokumente und eingehender Konsultierung der Unternehmensleitung seine Stellungnahmen in Wirtschafts- und Finanzfragen sowie "in jeder anderen Frage" von Belang vorbereitet - gegebenenfalls in enger Zusammenarbeit mit dem externen Sachverständigen (CdT. Art. L 434-5)². Damit der Betriebsausschuß seinen vielfältigen 'konsultativen' Aufgaben gerecht werden kann,³ bedürfen seine Mitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Personalvertretungsfunktionen wie die Belegschafts- und Gewerkschaftsdelegierten größerer 'Bewegungs-

1 Darüber hinaus übernimmt der Arbeitgeber wie bisher die Kosten für die Verwaltung der betrieblichen Sozial- und Kultureinrichtungen. Zu den Modalitäten der "subvention de fonctionnement" siehe LEGISLATION SOCIALE Nr. 5331 vom 15. Mai 1983, S. 1ff.

2 Die Wirtschaftskommission tagt wenigstens zweimal im Jahr und kann jährlich bis zu 40 Stunden von der Arbeit freigestellt werden - bei voller Bezahlung. Vgl. LEGISLATION SOCIALE Nr. 5242 vom 2. November 1982, S.8.

3 Keine Veränderung gibt es in puncto Häufigkeit und Dauer der Sitzungen des Betriebsausschusses: er tritt wenigstens einmal im Monat zusammen und kann in diesem Zeitraum insgesamt höchstens 20 Stunden tagen. Zu Mitteln und Funktionsweise des Ausschusses vgl. LEGISLATION SOCIALE Nr. 5242 vom 2. November 1982, S. 7ff.

freiheit' innerhalb wie außerhalb des Unternehmens, sowie gründlicherer Schulung in Wirtschafts- und Finanzfragen als bisher: laut Gesetz vom 28. Oktober 1982 steht ihnen erstmals ein 5-tägiger (bezahlter) Fortbildungslehrgang zu (Art. L 434-10).¹

Um auch in Tochtergesellschaften von Konzernen sowie in Unternehmen, die auf starke Kapitalbeteiligung anderer Gesellschaften angewiesen sind, die Transparenz des wirtschaftlichen Entscheidungsfindungsprozesses zu gewährleisten, besteht das Gesetz vom 28. Oktober nicht nur auf einer umfassenden Information des 'comité central d'entreprise' über die Unternehmensentwicklung, über Restrukturierungs-, Fusions- und Liquidationsvorhaben, über geplante Kapitalbeteiligungen sowie natürlich kollektive Entlassungen (in mehr als 2 Einzelunternehmen), sondern institutionalisiert in Konzernen mit mehreren Filialen, die sich zu über 50 % im Besitz der Muttergesellschaft befinden, als neue Vertretungsinstanz ein 'comité de groupe', eine Art 'Konzern-Ausschuß'. Der Begriff 'groupe'² steht heute im französischen Sprachgebrauch für einen Unternehmensverbund, der sich aus einer 'dominanten' Gesellschaft³, deren direkten Filialen, den Tochtergesellschaften

¹ Zu den Modalitäten der Schulung siehe LEGISLATION SOCIALE Nr. 5401 vom 5. Oktober 1983, S. 1ff.

² Der Gesetzgeber verzichtet kurioserweise bis heute auf eine genauere Klärung des Begriffs 'groupe'. Mit der Institutionalisierung des Konzernausschusses war man, wie Arbeitsminister Auroux vor dem Parlament zugab, lediglich "auf dem Weg" zu einer Definition des Begriffs: "Wir sind dabei, seinen Perimeter abzustecken". (Zit. nach LEGISLATION SOCIALE Nr. 5246 vom 15. November 1982, S. 1).

³ 'Dominante' Gesellschaften - eine begriffliche Neuschöpfung im positiven Recht - sind nicht einfach gleichzusetzen mit 'Muttergesellschaften'. Der Begriff ist weiter zu fassen und für jedes Großunternehmen des privaten oder öffentlichen Sektors gültig, das eine Kontrolle über andere Gesellschaften ausübt; sei es, weil es mehr als die Hälfte ihres Kapitals besitzt und in diesem Falle tatsächlich als 'Muttergesell-

dieser Filialen und anderer Gesellschaften, in denen ihre Filialen mehr als die Hälfte des Kapitals besitzen, sowie vor allem auch allen Firmen zusammen, in denen die 'dominante' Gesellschaft über einen Kapitalanteil von wenigstens 10 % verfügt und die, auf Antrag ihrer Betriebsausschüsse, als integrierter Bestandteil der 'Gruppe' anerkannt worden sind (CdT. Art. L 439-1).¹

Der maximal 30-köpfige Ausschuß besteht aus dem Leiter des 'dominanten' Unternehmens, der den Vorsitz hat (dem zwei Mitarbeiter mit beratender Stimme assistieren), sowie (von den Gewerkschaften ernannten) Vertretern möglichst

schaft' bezeichnet werden kann; sei es, weil es bei einer geringeren Kapitalbeteiligung (von wenigstens 10 %) dennoch enge Beziehungen zu ihnen unterhält, die auf eine de facto-Kontrolle, also ein Abhängigkeitsverhältnis schließen lassen:

"Uns ist, in der Tat, daran gelegen, die wirtschaftlichen und finanziellen Verflechtungen aufzudecken und festzustellen, wie diese oder jene Gesellschaft das Wirtschaftsleben, folglich die Beschäftigungssituation anderer Gesellschaften kontrolliert. Erst auf der Ebene der dominanten Gesellschaft, die de facto die Strategie der Gruppe bestimmt, kommt man an die wirklichen Informationen heran."

(Jean Auroux vor dem Parlament; zit. nach LEGISLATION SOCIALE Nr. 5246 vom 15. November 1982, S. 2).

¹ Die Entscheidung über Annahme oder Ablehnung des Antrags liegt zunächst bei der Leitung des 'dominanten' Unternehmens. Diese ist gehalten, dem Antrag des Betriebsausschusses stattzugeben, wenn nachgewiesen wird, daß die beiden Gesellschaften zu "ein und derselben Wirtschaftseinheit" gehören und sich die enge Zusammenarbeit zu einer de facto-Kontrolle des kleineren Partners ausgewirkt hat (CdT. Art. L 439-1). Das Gesetz selbst nennt als Indikatoren:

- die personelle Zusammensetzung des Verwaltungs- oder Aufsichtsrates (gemeinsame 'Administratoren')
- die Existenz gemeinsamer Konten (comptes consolidés) oder von Partnerschaftsverträgen
- die Höhe der finanziellen Beteiligung
- sowie
- den Umfang des Waren- und Technologieaustauschs zwischen den beiden Gesellschaften.

Im Streitfalle muß das für die 'dominante' Gesellschaft zuständige departementale Verwaltungsgericht (tribunal de grande instance) entscheiden.

aller Betriebsausschüsse der 'Gruppe'.¹ Da bei der Auswahl der Personalvertreter den Ergebnissen der letzten Betriebsausschuwahlen Rechnung getragen werden muß, kommt es nach jeder Neuwahl, also alle zwei Jahre auch zu einer personellen Erneuerung des 'comité de groupe' (CdT. Art. L 439-3).² Der 'wenigstens' einmal im Jahr zusammentretende Ausschuß hat allerdings, gemessen an den Befugnissen des 'comité d'entreprise', nur begrenzte Rechte. Seine wichtigste Aufgabe besteht im wesentlichen darin, über den 'Dialog' mit der Direktion der 'dominanten' Gesellschaft Informationen über die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmensverbundes einzuholen und an die Personalvertretung der einzelnen Betriebe weiterzugeben. Er muß vor allem über die Wirtschaftstätigkeit, die finanzielle Entwicklung und die Beschäftigungslage der 'Gruppe' sowie jedes Einzelunternehmens unterrichtet werden und kann, falls vorhanden, die Gemeinschaftsbilanz (bilan consolidé), die Gemeinschaftskonten sowie den Bericht des Bilanzprüfers einsehen. Mit anderen Worten, die neue Vertretungsinstanz tritt nicht in Konkurrenz zum Betriebsausschuß, sondern erfüllt, im Gegenteil, für diesen eine Art Zuarbeiterfunktion.³

-
- 1 Das Limit von 30 Mitgliedern wurde am 8. Juni 1983 per Erlaß (Nr. 83-469) festgeschrieben: Wenn der Konzern weniger als 15 Unternehmen umfaßt, kann die Gesamtzahl der Mitglieder des Konzernausschusses nicht größer sein als die doppelte Anzahl dieser Unternehmer" (CdT. Art. D 439-1). Vgl. dazu LEGISLATION SOCIALE Nr. 5345 vom 20. Juni 1983, S. 4.
- 2 Auch bei der Auswahl der Personalvertreter wird nach Wahlkollegien unterschieden, also dafür gesorgt, daß Arbeiter, Angestellte, Werkmeister, mittlere und leitende Angestellte "proportional zu ihrer numerischen Stärke" im Konzernausschuß vertreten sind (CdT. Art. L 439-3).
- 3 Wie den Belegschaftsdelegierten und den Mitgliedern des Betriebsausschusses werden den Personalvertretern auch die Sitzungen im 'Comité de groupe' als Arbeitszeit vergütet. Im Gegensatz zu ersteren gesteht man ihnen allerdings zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben keine zusätzlichen bezahlten Freistunden zu; vgl. LEGISLATION SOCIALE Nr. 5246 vom 15. November 1982, S. 4.

Nun zu den Befugnissen des Betriebsausschusses im einzelnen. In wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten ist er wie bisher in allen Fragen zu informieren und zu konsultieren, die mit Strategie, Statut, Verwaltung sowie Organisation des Betriebs- und Arbeitsablaufes zusammenhängen (CdT. Art. L 432-1). Der Gesetzgeber präziserte allerdings erstmals genauer, in welchen Fällen die Anhörung des Ausschusses obligatorisch ist; nämlich

- bei einer Modifizierung von Finalität (Statut) und Organisationsstruktur des Unternehmens; in erster Linie bei Fusions- und Verkaufsvorhaben, bei Kapitalbeteiligungen wie auch umgekehrt dem Eintritt von Fremdkapital in die eigene Firma sowie bei einer 'erheblichen' Änderung der Produktionsstruktur: in allen diesen Fällen hat der Ausschuß das Recht auf Beratung der notwendigen (sozialen) Begleitmaßnahmen (Art. L 432-1).¹
- vor der Realisierung von Forschungsvorhaben (die dem Ausschuß einmal jährlich dargelegt werden müssen²) sowie von 'wichtigen' technologischen Innovationen mit schwerwiegenden Auswirkungen auf Beschäftigtenstand und Qualifikationsstruktur sowie Entlohnung, Ausbildung oder Arbeitsbedingungen des Personals (Art. L. 432-2); die geplanten Maßnahmen und ihre voraussichtlichen Konsequenzen müssen dem Ausschuß einen Monat vor seiner nächsten Sitzung schriftlich mitgeteilt werden;
- vor dem Abschluß von Planverträgen in den Unternehmen

1 Damit ist auch die wesentliche Domäne des Zentralen Betriebsausschusses umrissen: er muß bei jedem "wirtschaftlichen oder finanziellen Vorhaben von Belang" vorabkonsultiert werden! (Art. L 435-3). Vgl. LEGISLATION SOCIALE Nr. 5242 vom 2. November 1982, S. 11.

2 Der Betriebsausschuß ist weiterhin wie bisher befugt, zu Preiserhöhungen von Fabrikaten und Dienstleistungen Stellung zu nehmen (Art. L 432-1). Eine Verfügung, von der sich der Arbeitsminister "eine Sensibilisierung" des Personals für gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge, nämlich für das "ökonomische Umfeld und die Realitäten des Marktes", versprach. (zit. nach LIAISONS SOCIALES 1984, 102).

des öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektors.¹

Da der Ausschuß seinen konsultativen Funktionen nur bei umfassender und regelmäßiger Information über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens gerecht werden kann, schreibt das Gesetz vom 28. Oktober 1982 auch auf diesem Feld eine (zum Teil erhebliche) Erweiterung seiner Prärogativen fest (Art. L 432-4).

Die wichtigsten Neuerungen:

- Die dem Ausschuß seit jeher nach jeder Wahl vorzulegende Dokumentation über Rechtsform, Organisation und Perspektiven der Gesellschaft muß nun auch Angaben zur Kapitalstruktur (vor allem zu Kapitaleignern mit mehr als 10 % des Aktienkapitals) sowie zur Marktposition des Unternehmens enthalten.
- Der ebenfalls bereits länger verbindliche schriftliche Jahresbericht des Arbeitgebers über die Wirtschaftstätigkeit des Unternehmens (Produktionsvolumen, Produktivitätswerte, Umsatz, Gewinne und Verluste) muß zusätzlich auf alle wichtigen Kapitaltransfers, die Situation der Zulieferer, die staatlichen, regionalen oder lokalen Subventionen sowie, in Unternehmen ab 300 Beschäftigten, auf die Produktivitätsentwicklung und den Auslastungsgrad der Produktionskapazitäten eingehen.
- Die vierteljährlich fällige Information der Direktion über die Durchführung des Produktionsprogramms, die Auftrags-

¹ Diese Neuerung wird im Gesetz Nr. 83-675 vom 26. Juli 1983 über die 'Demokratisierung' des öffentlichen Sektors festgeschrieben (Art. 34). Ein Jahr vorher, bei der Reform des Planungsverfahrens (Gesetz Nr. 83-653 vom 29. Juli 1982) war lediglich eine 'Information' des Betriebsausschusses für notwendig erachtet worden. Das selbe Gesetz sieht vor, daß die betrieblichen Ausbildungs- und Fortbildungspläne auf dem öffentlichen Sektor der Billigung des Betriebsausschusses bedürfen und nur im Falle einer Ablehnung vom Verwaltungsrat oder Vorstand des Unternehmens beschlossen werden. In nicht-öffentlichen Unternehmen ist der Betriebsausschuß weiterhin nur berechtigt, zum Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramm Stellung zu nehmen. (CdT. Art. L 432-3).

- entwicklung, die Beschäftigtenlage sowie die Konsequenzen von technischen Umstellungen oder der Einführung neuer Produktions- und Betriebsmethoden für Arbeitsbedingungen und Beschäftigtensituation hat nun ebenfalls der finanziellen Entwicklung und (in Unternehmen unter 300 Beschäftigten nur halbjährlich) den geplanten Maßnahmen zur Veränderung der Produktions- und Betriebsmethoden sowie ihrer sozialen Auswirkungen (auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigtensituation) Rechnung zu tragen.
- Der Betriebsausschuß erhält in Verbänden, Gesellschaften auf Gegenseitigkeit oder anderen Gesellschaften, die nicht dem Handelsrecht unterliegen, erstmals ein Recht auf Einsichtnahme in die Buchungsunterlagen.¹

In sozialen und personellen Fragen wird der Betriebsausschuß nicht nur wie in wirtschaftlichen und finanziellen Angelegenheiten lediglich 'informiert' und 'konsultiert', sondern auf einigen Feldern geradezu "an der Lösungsfindung beteiligt" (LIAISONS SOCIALES 1984, 104); z.B. bei der Regelung der Arbeitszeit, wo ihm quasi ein Vetorecht zusteht, oder vor allem bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Denn eine der wichtigsten Aufgaben des Ausschusses ist es ja, die Auswirkungen unternehmerischer Vorhaben und Entscheidungen in puncto Arbeitsorganisation, technologische Neuerungen, Beschäftigung, Arbeitszeitregelung, Qualifikationsstruktur oder Entlohnungsmodus auf die Arbeitssituation zu 'untersuchen' (Art. L 432-3) und "bei schwerwiegenden negativen Folgen" (Auroux) entsprechende Gegenvorschläge zu machen. Prärogativen zugegeben, die dem

¹ Zudem gilt die bislang nur für Aktiengesellschaften verbindliche Regelung, wonach dem Betriebsausschuß alle Dokumente der Rechnungslegung sowie der Bericht der Bilanzprüfer vorgelegt werden müssen, bevor sie der Hauptversammlung der Aktionäre (oder Gesellschafter) unterbreitet werden, wie gesagt nun auch für alle anderen Handelsgesellschaften. Damit sind die Bilanzprüfer auch in Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHs, offenen Handelsgesellschaften, in Kommanditgesellschaften sowie Kommanditgesellschaften auf Aktien) gehalten, dem Ausschuß auf Anfragen hin detaillierte Auskünfte zu geben.

Ausschuß im wesentlichen schon vor 1982 zugestanden wurden. So interveniert er z.B. (laut Gesetz vom 23. Dezember 1973) bei jeder innerbetrieblichen Neuerung (Einführung neuer Arbeitsmethoden, Veränderung der Taktzeiten...), die sich auf das Betriebsklima oder die Arbeitssicherheit auswirken kann. Das Gesetz sieht außerdem, wie bereits mehrfach erwähnt wurde, in Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten die Bildung einer (weiteren) Sonderkommission durch den Betriebsausschuß vor: die 'Kommission für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen' (CACT).¹ Sie tritt wenigstens zweimal im Jahr zusammen, um die im Jahresbericht der Direktion enthaltenen Angaben zur Arbeitssituation zu überprüfen und eigene Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterbreiten.²

1 Bezeichnenderweise werden auch Subventionen aus dem nationalen 'Fonds für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen' (FACT), die den Unternehmen bei Vorhaben mit innovatorischem oder exemplarischem Charakter auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen (materielle und organisatorische Verbesserungen, Maßnahmen zur Personalschulung...) gewährt werden können, von der Zustimmung ihres Betriebsausschusses abhängig gemacht. Vgl. Kießler/Lasserre/Mothé-Gautrat 1985, 156).

Zur verstärkten staatlichen Intervention auf dem Feld der Arbeitsbedingungen vgl. auch das Gesetz vom 6. Dezember 1976 über Unfallverhütung und Arbeitssicherheit, das darauf zielt, den Arbeitsschutz zu einem integrierten Bestandteil der Arbeitsorganisation zu machen:

- es verschärft die Vorbeugungsvorschriften und Sicherheitsnormen,
- erweitert die Kontrollbefugnisse des Gewerbeaufsichtsamtes
- betont die straf- und zivilrechtliche Haftung des Arbeitgebers bei Arbeitsunfällen,
- und
- billigt dem Personal das Recht auf Schulung in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu.

2 Das Gesetz vom 23. Dezember 1973 beinhaltet noch weitere Neuerungen (vgl. Gautrat 1983, 33ff; Kießler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 116 f). Es erlaubt, unter bestimmten Bedingungen, die Einführung individueller Arbeitszeiten und begünstigt eine (durch Garantien abgedeckte) Verkürzung der Arbeitszeit. Es institutionalisierte vor allem eine 'Nationale Agentur zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen' (ANACT). Diese hat insbesondere zwei Aufgaben:

Die Informationsgrundlage des Betriebsausschusses wurde 1977 mit der Einführung der 'Sozialbilanz' (Gesetz vom 12. Juli) beträchtlich erweitert. Die erstmals 1979 (in Unternehmen mit 750 Beschäftigten) bzw. 1982 (in Unternehmen ab 300 Beschäftigten) vorgelegte Jahresbilanz des Arbeitgebers hat allen Aspekten der Lebens- und Arbeitsbedingungen im Unternehmen Rechnung zu tragen und die im Laufe der Jahre realisierten Verbesserungen auf diesem Gebiet festzuhalten. Sie macht vor allem präzise Angaben

- zur Beschäftigungslage und zur Beschäftigungsstruktur (etwa zur Entwicklung befristeter Arbeitsverträge),
- zu Löhnen und Sozialleistungen,
- zu den Gesundheits-, Sicherheits- und sonstigen Arbeitsbedingungen (u.a. zur Arbeitszeitgestaltung),
- zur beruflichen Ausbildung,

- die Beschaffung und Verteilung von Informationen über Aktionen in Frankreich wie im Ausland zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen,
- die Koordinierung von Untersuchungen über die Ursachen von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen sowie mögliche Gegenmaßnahmen zu ihrer Einschränkung.

Zu diesem Zweck sollte die ANACT

- mit allen französischen oder internationalen Instituten Kontakt aufnehmen, die sich mit dieser Problematik befassen,
- Forschungsvorhaben und Experimente durch Subventionen und technische Beratung fördern,
- Beziehungen zu Schulen, berufsständischen Organisationen und Betrieben herstellen

und

- zu einem Dokumentationszentrum und einer Begegnungsstätte für alle Organisationen werden, die sich, in welcher Form auch immer, mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen befassen.

Im Hinblick auf eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer an der Diskussion über die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen setzte man nicht nur auf die Ausweitung der Informations- und Konsultationsbefugnisse ihrer Interessenvertretungsorgane, sondern legte auch Wert auf eine "Demokratisierung" von Leitung und Verwaltung der ANACT selbst: Sie verfügt über einen paritätisch besetzten Beirat aus Vertretern der Unternehmerverbände, der Gewerkschaften sowie der Regierung.

- zu den betrieblichen Sozialeinrichtungen.

Erst nach der Stellungnahme des Betriebsausschusses kann die Sozialbilanz veröffentlicht werden, d.h. den Gewerkschaften, dem Arbeitsinspektor (der das Sitzungsprotokoll des Betriebsausschusses erhält) und möglicherweise den Aktionären unterbreitet und natürlich vom betroffenen Personal selbst eingesehen werden.¹

Solche Neuerungen zwingen die Direktion zweifellos mehr denn je dazu, "die Gründe darzulegen, die sie daran hindern, vorgesehene oder vom Betriebsausschuß für wünschenswert gehaltene Aktivitäten tatsächlich durchzuführen" (Kißler/Lasserre/Mothé-Gautrat/Sattel 1985, 116).

Da das Nebeneinander mehrerer Ausschüsse mit verwandter Funktion einer wirksamen Beteiligung der Belegschaften und ihrer Vertreter an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht gerade förderlich war, ja, solche Kommissionen vielerorts über eine formale Existenz nicht hinauskamen (vgl. Jardillier 1979, 72f), verfügte die Linksregierung in ihrem vierten und letzten (Auroux-) Gesetz vom 23. Dezember 1982 die Fusionierung von CHS und CACT zum nunmehr selbständigen, ansonsten aber eng mit dem 'comité d'entreprise' zusammenarbeitenden 'Ausschuß für Arbeitshygiene, -Sicherheit und Arbeitsbedingungen' (CHSCT)². Der neue Ausschuß

1 In Unternehmen mit mehreren Betrieben muß auch jeder Einzelbetrieb eine eigene 'Sozialbilanz' erstellen.
Zur Entstehungsgeschichte des 'bilan social' vgl. Vogelpoth 1980, 109ff; zu Akzeptanz und praktischer Umsetzung des Gesetzes vom 12. Juli 1977 siehe die Arbeiten von Schredelseker (1980 ff).

2 Zu Befugnissen, Zusammensetzung und Funktionsmodus des Ausschusses im einzelnen vgl. neben dem offiziellen Gesetzestext (Nr. 82-1097) vom 23. Dezember 1982 die im Dekret Nr. 83-844 vom 23. September 1983 und im Ministerrundschreiben (circulaire) Nr. 14 vom 25. Oktober 1983 enthaltenen Ausführungsbestimmungen sowie die Kommentare der LEGISLATION SOCIALE (Nr. 5274 E vom 31. Dezember 1982, Nr. 5399 E vom 28. September 1983 und Nr. 5415 E vom 21. November 1983 - jeweils S. 1ff): zusammengestellt in LIAISONS SOCIALES 1984, 201ff.

ist für alle Unternehmen, Institutionen und Organisationen ab 50 Beschäftigten obligatorisch. Er setzt sich aus dem Unternehmensleiter oder seinem Stellvertreter (denen der Vorsitz zukommt), einer je nach Betriebsgröße 3- bis 9-köpfigen Arbeitnehmerdelegation (deren Mitglieder vom Betriebsausschuß und den Belegschaftsdelegierten bestimmt werden) sowie dem Betriebsarzt und dem für die Arbeitssicherheit und die Arbeitsbedingungen zuständigen Leitungspersonal zusammen.¹ Da neben dem Vorsitzenden nur die Personalvertreter stimmberechtigt sind - dies ist ein Novum - nehmen diese im stärkeren Maße als bisher Einfluß auf die betriebliche Arbeitsgestaltung² - zumal ihnen z.T. weitgehendere Kompetenzen als früher (in Betriebsausschuß, CHS oder CACT) zustehen: nämlich zusätzlich³

- erweiterte Informations- und Kontrollrechte (u.a. regelmäßige, wenigstens vierteljährliche Betriebsinspektionen),
 - eine ausführliche Stellungnahme zum jetzt obligatorischen schriftlichen Jahresbericht der Direktion über die Entwicklung des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und der Arbeitsbedingungen im Betrieb sowie zum ebenfalls jährlich vorzulegenden 'Aktionsprogramm' zur Verbesserung von Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen,
-

- 1 In kleinen Unternehmen (ohne Betriebsausschuß) werden die Befugnisse des CHSCT wie gesagt den Belegschaftsdelegierten übertragen. Kleinstbetriebe haben aber auch die Möglichkeit einen gemeinsamen CHSCT zu bilden. Für den Bergbau und das Baugewerbe galten übrigens immer schon spezifische Vertretungsformen in puncto Arbeitssicherheit.
- 2 Auch die Mitglieder des CHSCT werden vom Arbeitgeber für ihre Tätigkeit freigestellt, haben Anspruch auf besondere Ausbildungsmaßnahmen und genießen einen besonderen Kündigungsschutz.
- 3 Wie bisher bleibt es natürlich z.B. bei der (bereits durch das Gesetz vom 27. Dezember 1973 festgelegten) Vorabkonsultierung des Ausschusses ("vor jeder Entscheidung") bei organisatorischen und technischen Änderungen des Produktionsablaufes, die sich auf die Arbeitsbedingungen oder das Betriebsklima (Modifizierung der Produktionsnormen des Arbeits tempos...) auswirken.

- die Unterbreitung von Vorschlägen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (bei Ablehnung muß der Arbeitgeber seine Entscheidung begründen) sowie insbesondere
- ein Interventionsrecht im Falle drohender Gefahr: den Arbeitnehmervertretern ist es zwar nicht erlaubt, die Einstellung der Arbeit zu verfügen (so die Forderung von CGT und CFDT!) - eine Entscheidung, die der Leitung vorbehalten bleibt -, aber sie können von dieser ein sofortiges Eingreifen, also entsprechende Gegenmaßnahmen verlangen. Kommt keine Einigung zustande, ist auch hier die Arbeitsinspektion einzuschalten.

Die wichtigste Neuerung des Gesetzes vom 23. Dezember 1982 dürfte aber, wie bereits gesagt, wohl darin zu sehen sein, daß es auch jedem einzelnen Arbeitenden direkte Interventionsbefugnisse in puncto Unfallverhütung und Gesundheitsschutz zugesteht: in Form eines Warn- und Arbeitsverweigerungsrechtes in Gesundheit und Leben gefährdenden Arbeitssituationen (vgl. dazu unsere Ausführungen auf S. 17).

In den anderen sozialen Teilbereichen (Personal- und Lohnfragen, berufliche Aus- und Fortbildung, Arbeitszeitregelungen (...)) bestätigen die Auroux-Gesetze die bisherigen Informations- und Konsultationsrechte des Betriebsausschusses.¹ So untersucht der Ausschuß z.B. einmal jährlich die Entwicklung der Beschäftigungssituation. Er ist vor jeder Reduzierung des Personalbestandes 'rechtzeitig' zu informieren und berechtigt, zur geplanten Operation und ihren Durchführungsbestimmungen Stellung zu nehmen. Sein Bericht muß an die zuständigen Ver-

¹ Bei der Verwaltung der betrieblichen Sozial- und Kultureinrichtungen (Art. L 432-2) bleibt es bei den bisherigen Befugnissen des Betriebsausschusses: er verfügte hier immer schon über wenigstens paritätische Mitverwaltungsrechte, wenn nicht die "gestion directe" (bei der Verwaltung von Werkskantinen, Schulungsstätten, Ferienhäusern z.B.).

waltungsbehörden weitergeleitet werden (Art. L 432-1). Die wesentlichste Neuerung: in ihrem viertel- bzw. halbjährlichen Informationsbericht muß die Direktion jetzt auch genaue Angaben zum Qualifikationsniveau der Beschäftigten sowie zum Bestand an saisonalen und provisorischen Arbeitsplätzen machen und konkret die Gründe darlegen, die sie zum Rückgriff auf Leiharbeiter und/oder Arbeiter und Angestellte mit befristeten Verträgen oder Zeitverträgen veranlassen (Art. L 432-4).¹

Im Jahresbericht des Arbeitgebers über die Wirtschaftstätigkeit des Unternehmens ist der Betriebsausschuß noch eingehender als bisher über die Lohn- und Gehaltsentwicklung, also über die durchschnittlichen Stunden- und Monatslöhne, die Mindest- und Spitzenlöhne/Gehälter (aufgeschlüsselt nach Geschlechtern, Berufsgruppen und eventuell Einzelbetrieben und Werken) zu informieren.

Die wohl augenfälligste Neuerung des Gesetzes vom 28. Oktober 1982: es räumt dem Betriebsausschuß das Recht ein, in seinem Tagungslokal außerhalb der Arbeitszeit Informationsveranstaltungen für das Personal abzuhalten, die nicht der Genehmigung des Arbeitgebers bedürfen! Der Gesetzgeber ging davon aus, daß es sich dabei vor allem um Informationen zu 'aktuellen Problemen' handelt (CdT. Art. L 431-7), präzisierte aber nicht weiter, ob damit auch ausgesprochen 'politische' Inhalte zur Diskussion stehen können.² Ein direktes 'Interventions'-

1 Ein weiteres Novum: der Betriebsausschuß muß nun auch in Fragen, die die betriebliche Integration von Körperbehinderten tangieren, konsultiert werden.

2 Eine Frage, die während der Parlamentsdebatte erwartungsgemäß Kontroversen auslöste. Im Gegensatz zur konservativen Opposition mochte ein Teil der Sozialisten 'politische Themen' nicht ausschließen. Der Abgeordnete Jean Valroff etwa meinte: erst durch Art. L 431-7 des CODE DU TRAVAIL "werden die Arbeitenden zu richtigen Staatsbürgern im Unternehmen. Denn er erlaubt es ihnen, nicht nur gewerkschaftliche und berufsbezogene, sondern auch andere Informationen zu beziehen" (zit. nach LEGISLATION SOCIALE Nr. 5242 vom 2. November 1982, S. 7

Recht der Parteien im Betrieb - wie es CGT und KPF vorschlugen - mochten Parlament und Regierung allerdings nicht zugestehen. Der Betriebsausschuß kann aber durchaus zu solchen Informationsveranstaltungen 'betriebsfremde Personen' einladen, die keine Gewerkschafter sind. In diesem Falle wäre die Genehmigung der Direktion einzuholen (CdT. Art. L 412-10). Für Arbeitsminister Jean Auroux sollte die Innovation, in der Tat, nicht zuletzt gewährleisten, daß auch Volksvertreter, in erster Linie Gemeindevertreter, Zugang zum Betriebsausschuß haben. Er hielt es für "normal, daß ein Bürgermeister..., der ein Unternehmen von der Gewerbesteuer befreit, auch ein Recht auf Anhörung hat" (Jean Auroux vor der Nationalversammlung, zit. nach LEGISLATION SOCIALE Nr. 5242 vom 2. November 1982, S.7)¹.

III. Die Gewerkschaftssektionen

Das Gesetz vom 28. Oktober 1982 (Art. 7-15) stärkte nicht zuletzt die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Betrieb. Die Bildung einer 'section syndicale' ist von nun an in allen Unternehmen und Institutionen, also nicht länger nur bei einem Personalbestand von wenigstens 50 Beschäftigten möglich (CdT. Art. L 412-4). Unterhalb dieser Betriebsgrößenschwelle steht den Sektionen allerdings kein offizieller Gewerkschaftsdelegierter zu. Es sei denn sie betrauen einen Belegschaftsdelegierten zusätzlich mit dieser Funktion.²

¹ Auroux sprach sich allerdings gegen ein direktes, d.h. keiner Kontrolle durch die Direktion unterliegendes Interventionsrecht der Parteien im Unternehmen aus: Der Betrieb ist "ein Arbeitsplatz, an dem allein die Träger dieser Arbeit intervenieren können" (vgl. LE MONDE vom 23. Dezember 1982).

² Der Träger einer solchen Doppelfunktion kann allerdings als 'délégué syndical' nicht wie in Unternehmen ab 50 Beschäftigten für eine bestimmte (mit der Betriebsgröße steigende) Stundenzahl von der Arbeit freigestellt werden; es sei denn eine Betriebsvereinbarung berechtigt ihn dazu. Jedoch kann er sein Freistundendeputat als 'délégué du personnel' jederzeit auch zur Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben nutzen.

Ansonsten aber wird gerade die Institution des 'délégué syndical' ausgebaut (CdT. Art. L 412-11ff), vor allem in Großunternehmen (ab 2000 Arbeitnehmern):¹

ab 50	Beschäftigten:	1 Delegierter pro Sektion (wie bisher)	
ab 1001	"	2 Delegierte	(")
ab 2000	"	3 "	(bisher 2)
ab 4000	"	4 "	(bisher 3)
ab 10.000	"	5 "	(bisher 4)

Darüber hinaus kann repräsentativen Gewerkschaften schon in Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten ein zusätzlicher Gewerkschaftsdelegierter zustehen, wenn sie bei den letzten Betriebsausschuwahlen wenigstens einen Kandidaten im Wahlkollegium der Arbeiter und Angestellten sowie zumindest einen weiteren Bewerber entweder bei den Meistern (maîtrise) oder bei den mittleren und leitenden Angestellten (cadres) durchgesetzt haben. Dieser zusätzliche Delegierte soll deshalb ein Meister oder Cadre sein. Eine Maßnahme, die laut Rapport Auroux auf eine 'pluralistischere' gewerkschaftliche Vertretung in den Reihen des Rahmen- und Führungspersonals zielt. Da die CGC hier bisher eindeutig dominierte, war - wie (oben S.319f) ihr geharnischter Protest zeigte - unschwer auszumachen, wer die Nutznießer dieser neuen Regelung sein würden: die Cadres-Verbände der großen 'Arbeiterzentralen': UGICT (CGT) und UCIC (CFDT)!

Ein weiteres Novum war die Institutionalisierung eines 'zentralen' Gewerkschaftsdelegierten der repräsentativen Syndikate (délégué central d'entreprise) in Unternehmen mit mehreren Einzelbetrieben und einer jeweiligen Personalstärke von wenigstens 50 Beschäftigten (CdT. Art. L 412-12). Hierbei kann es sich aber nur in

1 Bisher galt folgende Regelung (CdT. Art. R 412-2):

bei 50 bis 1000 Beschäftigten:	1 Delegierter pro Gewerkschaftssekto
bei 1001 bis 3000 "	2 Delegierte
bei 3001 bis 6000 "	3 "
bei über 6000 "	4 "

Großunternehmen ab 2000 Beschäftigten um einen zusätzlichen Delegierten handeln.¹ Mit anderen Worten, in kleineren Unternehmen wird die neue Funktion von einem bereits ernannten Gewerkschaftsdelegierten (eines Einzelbetriebs) übernommen.

Hand in Hand mit dem Ausbau der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb ging die Erweiterung der Kompetenzen und Befugnisse von 'section syndicale' und 'délégué syndical'. Eine wichtige Neuerung war darin zu sehen, daß Gewerkschaftsdelegierte in Unternehmen mit weniger als 300 Lohnabhängigen nun auch de jure ihre Betriebssektion im 'comité d'entreprise' (sowie natürlich im 'comité d'établissement' oder 'comité central d'entreprise') vertreten und somit eine vielerorts bereits gängige Praxis eine Rechtsgrundlage erhielt.² Damit wird den Sektionen nun auch offiziell ein Blick in die Protokolle der Sitzungen der Betriebsausschüsse sowie in alle anderen Dokumente, die dem Ausschuß zur Information und Begutachtung vorgelegt werden müssen, gewährt. Wenn sie, wie die Regierung wünschte, mehr denn je zu "privilegierten" Gesprächs- und Verhandlungspartnern der Arbeitgeber³ (Auroux) avancieren, so, wie gesagt, nicht zuletzt deshalb, weil zwei Auroux-Gesetze eine Verhandlungspflicht auf Betriebsebene einführten und sie damit erheblich aufwerteten:

1 Der 'zentrale' Gewerkschaftsdelegierte verfügt über ein monatliches Zeitbudget von 20 Stunden und genießt im übrigen die selben Schutzrechte wie die anderen Personalvertreter. In Unternehmen mit 50 bis 150 Beschäftigten stehen den Gewerkschaftsdelegierten 10 Freistunden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu (insbesondere zur Vorbereitung von Verhandlungen). In größeren Unternehmen können sie mit zusätzlichen Stunden rechnen.

2 In Unternehmen mit mehreren Gewerkschaftsdelegierten muß sich die Sektion natürlich für einen 'Repräsentanten' im Betriebsausschuß oder Zentralen Betriebsausschuß entscheiden (CdT. Art. L 412-17).

- laut Gesetz vom 13. November 1982 sind in Unternehmen mit wenigstens einer Sektion alljährlich Löhne, Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung neu auszuhandeln;¹
- Laut Gesetz vom 4. August 1982 müssen in Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten Verhandlungen über die Modalitäten der praktischen Umsetzung des Mitspracherechtes geführt werden; ohne daß allerdings eine Pflicht zum Vertragsabschluß besteht.

Wenn die Gewerkschaftssektion als allein verhandlungsbefugte Arbeitnehmerinstanz auf Betriebsebene bestätigt wurde, so geschah das also auch um zu gewährleisten, daß sich 'direkte Partizipationsrechte' und gewerkschaftliche Forderungsaktion 'ergänzen' (LIAISONS SOCIALES 1984, 86).

Mit einer weiteren wichtigen Regelung aber entsprach der Gesetzgeber lediglich den Erwartungen der Linkskonföderationen: Um Kollektivvereinbarungen die größtmögliche Resonanz und Effizienz zu verschaffen, können Gewerkschaften, die bei den letzten Betriebsausschüssen mehr als 50 % der Stimmen auf sich vereinigten, gegen Abschlüsse, die von nur von einer oder mehreren Minderheitsgewerkschaften unterzeichnet werden, neuerdings ein Veto einlegen und somit wenig repräsentative Verträge verhindern! Eine Regelung, die, wie sich oben bereits andeutete, von der FO und den kleineren Gewerkschaftsbünden nicht unwidersprochen hingenommen werden sollte. Ansonsten aber hatten auch die reformistischen Organisationen durchaus Grund zur Genugtuung, denn weitere gesetzliche Bestimmungen garantierten den Gewerkschaftssektionen bessere Arbeitsbedingungen im Be-

¹ Für Kleinbetriebe (unter 11 Beschäftigten) wird wie gesagt in berufsbezogenen oder regionalen paritätischen Kommissionen verhandelt.

trieb (CdT. Art. L 412-7).¹ So haben sie neuerdings ein Recht auf

- Beitragskassierung während der Arbeitszeit und am Arbeitsplatz,
- Verteilung von gewerkschaftlichem Schriftenmaterial am Arbeitsplatz (vor Aufnahme und nach Beendigung der Arbeit),
- Zuteilung und Ausstattung eines Gewerkschaftslokals (eine Auflage, die bisher nur für Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten galt)

sowie nicht zuletzt

- auf Einladung betriebsfremder Personen zu den gewerkschaftlichen Mitglieder- oder Informationsveranstaltungen (außerhalb der Arbeitszeit)²: handelt es sich bei den Eingeladenen nicht um Gewerkschafter oder findet die Veranstaltung nicht im Gewerkschaftslokal, sondern in einem anderen Gemeinschaftsraum des Betriebes statt, muß die Genehmigung

1 Wie den Belegschaftsdelegierten gesteht das Gesetz auch den Gewerkschaftsdelegierten bei der Ausübung ihrer Funktion weitestgehende 'Bewegungsfreiheit' zu. Gradmesser für die Freizügigkeit der Delegierten ist nicht zuletzt der 'Stundenkredit', der ihnen bewilligt wird. Hier kam es zu einschneidenden Neuerungen (CdT. Art. L 412-20):

- in Unternehmen/Einzelbetrieben ab 50 (und nicht erst wie bisher ab 150) Beschäftigten stehen jedem 'délégué' monatlich 10 Stunden für seine Delegiertentätigkeit zu;
- bei 151 bis 500 Beschäftigten beläuft sich der 'Kredit' auf 15 Stunden (bisher 10 Stunden: bei 150 bis 300 Beschäftigten);
- bei mehr als 500 Beschäftigten auf 20 Stunden (bisher 15 Stunden).

Dem neu institutionalisierten 'zentralen' Belegschaftsdelegierten stehen monatlich 20 Stunden sowie allen Gewerkschaftsdelegierten einer Sektion, die zur Verhandlung einer Betriebsvereinbarung oder eines Betriebsabkommens aufgerufen sind,

- in Unternehmen mit 1000 und mehr Beschäftigten jährlich 15 Stunden,
- in Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten jährlich 20 Stunden

zur Verfügung (vgl. LIAISONS SOCIALES 1984, 87).

2 Das Gesetz vom 28. Oktober bestätigt die bisherige Regelung: Gewerkschaftssektionen können einmal im Monat außerhalb der Arbeitszeit (aber nicht am Arbeitsplatz selbst) eine Mitgliederversammlung abhalten (CdT. Art. L 412-10).

des Arbeitgebers eingeholt werden. Mit anderen Worten, externe Gewerkschafter haben jederzeit ohne Zustimmung des Patrons Zutritt zu den betrieblichen Gewerkschaftsräumen! (CdT. Art L 412-10).

Mit der Bestätigung und Aufwertung der repräsentativen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorgane kam die Regierung, wie gesagt, im Prinzip allen Konföderationen entgegen. Wenn dennoch nicht alle ihre Reformgesetze überall auf Gegenliebe stießen, so, weil nicht zuletzt die praktischen Auswirkungen jeder Neuerung auf das gewerkschaftliche Kräfteverhältnis bedacht wurden und Bünde mit geringerem betrieblichen Einfluß davon ausgingen, daß sie ihre Positionen vor Ort eher schwächen als stärken würden - folglich auch keine Gewähr für die Durchsetzung ihres Konzepts der Arbeitnehmerinteressenverteidigung bzw. Arbeitnehmerpartizipation böten. In diesen Fällen zog man es vor, an den bisherigen Regelungen festzuhalten, um der Konkurrenz nicht noch mehr Handlungsspielraum zu lassen, und neigte dazu, die jeweilige Gesetzesinitiative als unzulässigen, weil Gewerkschaftspluralismus und/oder Verhandlungsfreiheit infragestellenden "Staatseingriff" zu kritisieren.

Ein ähnlich defensiver Reflex zeichnete sich zum Teil bei Neuerungen ab, die die Strukturen und Formen der traditionellen Personalinteressenvertretung veränderten und die Befugnisse der Arbeitenden (über die ihnen bislang zugestandenen Informations-, Konsultations-, Kontroll- und Verhandlungsrechte hinaus) "qualitativ" erweiterten, d.h. ihre direktere "Intervention" in die betrieblichen Entscheidungsprozesse implizierten.

Es gilt im folgenden also nun genauer festzustellen, welche Innovationen dem Reform- und Selbstverständnis der einzelnen Konföderationen zuwiderliefen und schließlich erste Folgerungen hinsichtlich der Kontinuitäten und Diskontinuitäten der gewerkschaftlichen Strategien zur Demokratisierung des Arbeitslebens zu ziehen.

B. Die gewerkschaftliche Kritik an den einzelnen Auroux-Gesetzen

I. Die C G T

Die CGT machte kein Hehl daraus, daß die Reform zum Teil hinter ihren Erwartungen zurückblieb.¹ Sie hatte in ihren Vorschlägen für die "Wiederherstellung und Ausweitung der Arbeiterrechte" vom Juli 1981 (CGT 1981; vgl. Gaumé 1981, 5ff) auf wirksameren Maßnahmen zur Einschränkung der "patronalen Willkür" bestanden. So forderte sie u.a.

- die Abschaffung aller einseitig von der Unternehmensleitung festgelegten Betriebsordnungen, d.h. die Verhandlung des "règlement intérieur",²
- die Einführung eines Interventionsrechtes des Betriebsausschusses bei Entlassungen mit suspensiver Wirkung (um die Unternehmensleitungen zu "verhandelten Lösungen" zu zwingen),
- ein Recht auf Stilllegung defekter Maschinen und Anlagen, die Gesundheit und Leben der Arbeitenden gefährden, für die Ausschüsse für Hygiene und Arbeitssicherheit (CHS: später CHSCT),
- die Ausweitung des Streikrechtes (u.a. durch das Verbot von Aussperrungen) bzw. verschärfte Sanktionen gegen Unternehmer, die das Streikrecht unterlaufen,

sowie

- ein Recht zur Organisation von "politischen" Informationsveranstaltungen im Betrieb.

¹ Vgl. zum folgenden vor allem Assemblée Nationale 1982, 26ff (zur Anhörung der CGT-Delegation mit Henri Krasucki, G. Gaumé, A. Obadia durch den Parlamentsausschuß für Familie, Kultur und soziale Angelegenheiten, am 6. April 1982). CGT 1983b, Cohen 1983, Gaumé 1983a sowie die zahlreichen Artikel in der CGT-Presse: in LE PEUPLE (zwischen dem 1. Dezember 1981 und dem 16. Januar 1983) und LA VIE OUVRIERE (zwischen dem 22. März und dem 8. Dezember 1982). Vgl. auch REVUE PRATIQUE DE DROIT SOCIAL von September bis November 1982 oder DROIT OUVRIER vom Dezember 1982 bis Februar 1983.

² Das Auroux-Gesetz vom 4. August grenzt die Betriebsordnung inhaltlich immerhin ganz erheblich ein: nur noch Hygiene und Arbeitssicherheit, die Disziplinarordnung sowie, im Falle von Sanktionen, das Verteidigungsverfahren bleiben eine Domäne des Arbeitgebers. Alle anderen Rechte - etwa Regelungen betr. Einstellung, Entlohnung, Arbeitszeit - müssen fortan zum Gegenstand von Verhandlungen werden, können also nicht länger im "règlement intérieur" festgeschrieben werden.

Mit anderen Worten, für die CGT handelte es sich bei dem Ganzen eher um ein moderates Reformvorhaben, das nichts Systemsprengendes an sich hatte. CGT-Sekretär Henri Krasucki (seit Juni 1982 Generalsekretär) wehrte sich am 6. April 1982 bei der Anhörung der CGT im Parlament dagegen, daß die neuen Arbeiterrechte von Patronat und Rechtsparteien mit "Umwälzungen revolutionärer Natur" gleichgesetzt wurden, als ob sie die Befugnisse der Belegschaften "exzessiv" erweiterten:

"Es geht gewissen Kreisen darum, dieses Gesetzesvorhaben als Auftakt zu einer schrecklichen Revolution hinzustellen, die zur Anarchie in den Unternehmen führe. In Wirklichkeit aber soll die noch vielerorts herrschende "Monarchie" eingeschränkt werden. Die Lohnabhängigen wollen mitreden und verlangen, daß man ihre Person und ihre Würde respektiert. Der Ruf nach Demokratie ist eine generelle Forderung, die sich auf das gesamte öffentliche Leben bezieht, die Mitsprache eine andere Fassung des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Solche Empfindungen haben bei den Präsidentschafts- und Parlamentswahlen im Frühjahr 1981 den Ausschlag gegeben.

Die Demokratie muß also auch ein Mittel der gewerkschaftlichen Aktion sein und ein Instrument zur Lösung von sozialen Konflikten. Auch wenn der Streik ein Recht ist, das es zu verteidigen gilt, so ist er nicht das ideale Mittel zur Lösung der Probleme der Arbeitenden: er ist die letzte Zuflucht, aber es gibt noch andere Wege..."

(Zit. nach Assemblée Nationale 1982, 26)

Der zweifellos originellste der von der Regierung Mauroy aufzeigten "anderen Wege" zur Lösung von sozialen Konflikten, die direkte Mitsprache des Personals in Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, fand den Beifall der CGT, da hiermit an eine Forderung angeknüpft wurde, die sie selbst noch kurz vor der Publikation des Rapport Auroux (vor dessen Abfassung sie wie alle anderen Gewerkschaftsbünde sowie im übrigen auch die Unternehmerverbände vom Arbeitsministerium konsultiert worden war) mit Nachdruck vertreten hatte. "Es gilt, eine Vielzahl von neuen Arbeiterrechten zu

schaffen und zu erkämpfen", hieß es am 21. September im CGT-Organ LE PEUPLE, "damit die Arbeitenden über reale Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten verfügen und sich eine Massendemokratie entwickelt, die sich nicht länger in der Delegierung von Befugnissen erschöpft" (S.8). Die Forderung nach "realer Intervention" der Arbeitenden im Produktionsprozess wurde nicht nur mit dem Hinweis auf das fortgeschrittene "Demokratie"-Verständnis der Lohnabhängigen legitimiert, sondern im Kontext der Wirtschaftskrise geradezu als zwingende sozio-ökonomische Notwendigkeit und "Bedingung für die wissenschaftliche und technische Entwicklung" angesehen. In LE PEUPLE hieß es weiter:

"Der Schlüssel zur Entwicklung... der nationalen Wirtschaft liegt in den Händen der Arbeitenden. Wollen wir die großen Probleme, die sich uns heute stellen, lösen, so gibt es nur einen Weg, nämlich die Erschließung des bislang noch weitgehend brachliegenden oder vom Patronat nur einseitig genutzten ungeheuren Potentials an Kapazitäten und Energien von Millionen Lohnabhängigen. Ist begriffen worden, daß die Arbeitenden auf allen Ebenen bessere Antworten auf die sozialen Probleme und die technischen Umstellungen geben können? Beweisen sie dies nicht in vorbildlicher Weise in den Kämpfen für die Verteidigung unserer Kohlenproduktion oder unserer großen nationalen Industrien, in denen es darum geht, unsere energiepolitische Unabhängigkeit zu bewahren und unseren Binnenmarkt zurückzuerobern? Nein, nicht die Demokratisierung der Unternehmen führt zur Anarchie, vielmehr die unumschränkte, unkontrollierte Macht des Patronats hat uns in Schwierigkeiten gebracht." (Gaumé 1981, 8)¹

Wie bisher ging also die CGT davon aus, daß "mehr Demokratie" sowie "größere Freiheiten" am Arbeitsplatz

der Arbeitsmotivation förderlich sind, zu innovatorischem Denken beflügeln und gewährleisten, daß die betrieblichen Modernisierungsstrategien den "sozialen" Anliegen

¹ Die industrie- und technologiepolitische Dimension wurde im Juni 1982 auch vom 41. CGT-Kongreß hervorgehoben; siehe dazu LE PEUPLE vom 13. Juni 1982, S. 174f, 287f, 321ff.

des Personals Rechnung tragen. Von daher erwartete sie, daß die Mitsprachegruppen über den größtmöglichen Handlungsspielraum verfügten, d.h. nicht nur alle mit der Produktion und den Arbeitsbedingungen zusammenhängenden Fragen, sondern auch existentielle Probleme wie Entlohnung, Einstellung und Entlassungen oder berufliche Qualifikation zur Sprache bringen konnten (vgl. CGT 1983, 8).

Wenn sie - ganz im Sinne des Reformgesetzes vom 4. August 1982 - darauf bestand, daß die Gewerkschaften die Bedingungen der Mitsprachepaxis verhandelten bzw. in regelmäßigen Abständen neu vereinbarten, so vor allem aus drei Gründen:

- erstens, um den Mitspracheprozess zu kontrollieren und zu verhindern, daß die GED von den Unternehmensleitungen vereinnahmt wurden,
- zweitens, um zu gewährleisten, daß sie mit den bereits bestehenden Arbeitnehmerorganen "harmonisierten",
- drittens, um die gewerkschaftliche Legitimations- und Organisationskrise zu überwinden: ließen sich die Belegschaften dank aktiver Mitarbeit in den Mitsprachegruppen für "fortschrittliche" Zielsetzungen mobilisieren, so trug die Innovation zur Dynamisierung des gesamten betrieblichen Interessenvertretungssystems bei und verlieh nicht zuletzt der gewerkschaftlichen Forderungsaktion einen neuen Impact!

Einen tiefen Interessenantagonismus zwischen Kapital und Arbeit voraussetzend ging die CGT also zunächst davon aus, daß die Unternehmen die Reform nicht ohne weiteres gesetzeskonform "umsetzen" würden. Neue Arbeiterrechte bzw. eine sozialverträgliche Modernisierung der Volkswirtschaft ließen sich in ihren Augen nur bei einem günstigen innerbetrieblichen Kräfteverhältnis durchsetzen. Eine entsprechende "Mobilisierung" der Belegschaften aber implizierte, daß die Gewerkschaftssektionen als "Koordinatoren" des betrieblichen Interessenvertretungssystems funktionierten und dank einer Dezentralisierung ihrer Organisation und Aktion auf

die untere Betriebsebene enge Kontakte zu den Mitsprache-
gruppen unterhielten.

Damit die vor Ort freigesetzten "Energien und Kapazitäten" der Arbeitenden sich letztlich volkswirtschaftlich und gesamtwirtschaftlich auswirkten und einer gleichmäßigen Progression des "sozialen Fortschritts" Vorschub leisteten, aber war es aus CGT-Sicht zudem nötig, daß deren betrieblichen "Interventionen" auch eine "politische" Perspektive hatten, d.h. sich an Zielsetzungen von "nationalem Interesse" orientierten, wie der "Verteidigung unserer nationalen Industrien", der "Bewältigung unserer energiepolitischen Unabhängigkeit" oder der "Rückeroberung unseres Binnenmarktes", um bei den von Gérard Gaumé genannten Anliegen zu bleiben. Von daher war für die CGT eine Artikulierung von "sozialer" und "politischer" Aktion, mithin eine enge Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Linksparteien (der "beiden Standbeine der Arbeiterklasse"), ebenso natürlich wie notwendig. Zumal in einer Zeit, da die Linke regierte und in der Lage war, einschneidende Verbesserungen in der Arbeits- und Lebenssituation der Lohnabhängigen durchzusetzen - sofern diese ihre "Struktur"-Reformen mittrugen! Im Hinblick auf ihre Mobilisierung setzte sie daher auf ein Recht auf "politische Organisation und politischen Ausdruck im Unternehmen", das den Parteien freien Zugang zu den Betrieben gewährte:

"Auch wenn die Führung von Arbeitskämpfen und Verhandlungen allein bei den Gewerkschaften liegt, ... so ist dennoch auch für die Parteien noch Platz im Unternehmen. Erhalten die politischen Organisationen die Möglichkeit zu umfassender Meinungsäußerung, so werden weder ein Mißbrauch dieses Rechts noch Unruhe und Störungen die Folge sein. Vielmehr wird einer gewissen Heuchelei ein Ende gemacht: die Lohnabhängigen werden weniger versucht sein, über die Gewerkschaft Politik zu betreiben."

(Henri Krasucki a.a.O., S. 29)

Ein Vorschlag, der vom Parlament verworfen wurde.¹ Das Auroux-Gesetz vom 28. Oktober 1982 gestattet wie gesagt den Betriebsausschüssen lediglich die Abhaltung von "internen Informationsveranstaltungen vor allem zu aktuellen Problemen" (CdT. Art. L 431-7). Sollen solche Veranstaltungen nicht im Gewerkschaftslokal stattfinden und/oder sollen Nicht-Gewerkschafter eingeladen werden, so muß die Genehmigung der Betriebsleitung eingeholt werden.

II. CFDT

Wie die CGT legitimierte die CFDT die Reform zunächst mit den sozial - emanzipatorischen Forderungen der Lohnabhängigen. "Die Geschichte der Arbeitergewegung ist für die CFDT ein ständiges Bemühen um die Durchsetzung wirklicher Arbeiterrechte im Unternehmen", erklärte Generalsekretär Edmond Maire am 6. April 1982 bei der Anhörung seiner Konföderation im Parlament (zit. nach Assemblée Nationale 1982, 31)². Wobei die Arbeiterbewegung, aus CFDT-Sicht, 1936, 1945 und 1969 bereits "signifikante

1 Das Anliegen der CGT wurde im Parlament von der Kommunistischen Partei unterstützt. Zur Argumentation der KPF vgl. das Interview des Pariser MATIN mit dem Politbüro-Mitglied Jean Claude Gayssot vom 12. Mai 1982. Darin hieß es u.a.: "Die Gewerkschaft ist in erster Linie dazu da, Forderungen aufzugreifen und die Führung der Arbeitskämpfe zu übernehmen... Die Parteien sind für die politische Diskussion zuständig. Da sie dabei den Realitäten des nationalen Lebens und damit auch der Realität in den Betrieben Rechnung tragen, ist dort auch Platz für politische Interventionen - ohne daß damit Konkurrenzdenken und Störungen Vorschub geleistet wird."

2 Im folgenden beziehen wir uns vor allem auf die Aussagen der CFDT-Spitze (E. Maire, A. Mercier, B. Krynen, J.P. Murcier), vor dem Parlamentsausschuß für Familie, Kultur und soziale Angelegenheiten am 6. April 1982 (vgl. dazu Assemblée Nationale 1982, 31ff). Vgl. weiter die regelmäßige Berichtserstattung über die legislative Entwicklung im 2. Halbjahr 1982 (CFDT-AUJOURD'HUI Nr. 54 vom März/April 1982 (CFDT 1982a), Murcier 1982, Le Tron 1982 oder auch die Dokumente des 39. CFDT-Kongresses vom Mai 1982 (CFDT 1981b, CFDT 1982, Maire, 1982).

Durchbrüche" erzielen konnte: dank "großen sozialen Drucks oder einer linken Regierungspolitik". So maß man denn auch den Auroux-Gesetzen historische Bedeutung bei. Die Unternehmensreform war für Maire der Beginn einer "neuen Etappe, während der es den wirtschaftlichen Wiederaufschwung zu bewerkstelligen sowie ein breites soziales Netz der Solidarität zu knüpfen gilt". Mit anderen Worten, die CFDT betonte ebenfalls die "ökonomische Dimension der Gesetze". Wie die CGT ging sie davon aus, daß neue Arbeiterrechte die "Bedingung" für eine Effektivierung der Produktion und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der französischen Unternehmen sind:

"Es ist ein Irrtum zu glauben, Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Fortschritt schlossen einander aus. Wirkliche Wettbewerbsfähigkeit beruht nicht auf duckmäuserischer Unterordnung der Arbeitenden und der Parzellierung der Arbeit, sondern ist das Ergebnis ständiger Bemühungen um die Verbesserung der Qualität von Produkten und Dienstleistungen. Sie setzt also eine entsprechende Qualität der Arbeitsmittel, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsleistungen, der beruflichen Ausbildung und der Forschung voraus...

Die Patrons sind nicht mehr die einzigen Experten in Wirtschaftsfragen. Die größten Experten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen sind die Arbeitenden selbst. Erhalten sie Gelegenheit zur Mitsprache, so wird man sehen, welche Produktivitätspotentiale in ihnen stecken... Angesichts ihres fortgeschrittenen Ausbildungsstandes und ihrer zunehmenden Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung wird die Intervention der Arbeitenden und ihrer Gewerkschaftsorganisationen (in den Produktionsprozeß, O.S.) zur Vorbedingung für den Fortschritt. Denn nur so können die Arbeiter und das Führungspersonal beweisen, daß sie zu Verbesserungsvorschlägen und zu innovatorischem Denken fähig sind".

(Maire a.a.O., S. 31) ¹

¹ Zur Stützung ihrer These vom "ökonomischen" Impact der neuen Arbeiterrechte verwies die CFDT auf die positive Aufnahme der 'Lois Auroux' durch die Betroffenen selbst: im Frühjahr 1982 hatte die SOFRES, Frankreichs größtes Meinungsforschungsinstitut, ermittelt, daß sich 69 % der abhängig Beschäftigten und immerhin 53 % der französischen Gesamtbevölkerung von der Reform eine Verbesserung der Arbeitsproduktivität versprochen; zit. nach Assemblée Nationale 1982, 31.

Indem auch die CFDT die neuen Arbeiterrechte als Hebel für die Überwindung der "patronalen Monarchie" betrachtete, unterstellte sie ihnen, wie die CGT, eine soziale Dynamik, die sich mit der Zeit systemverändernd auswirken sollte. Die Definition von Inhalten und Formen des "Wandels" aber konnte in ihren Augen nicht allein den "politischen" Repräsentanten, d.h. den staatlichen Institutionen und den sie tragenden Parteien vorbehalten bleiben, sondern mußte - sollten Mißstände wie in den Ländern mit Staatswirtschaft vermieden werden - soweit wie möglich auf direkt-demokratischem Wege erfolgen. Sie plädierte folglich für ein Minimum gesetzlich verordneter Regelungen und, damit den sozialen Akteuren vor Ort der größtmögliche Handlungsspielraum belassen blieb, für vertragliche Vereinbarungen:

"Die Akteure des Wandels müssen die Arbeiter und Arbeiterinnen selbst sein. Dies bedeutet, daß man sich nicht einfach auf gesetzliche Regelungen verlassen kann. Gesetze sind dazu da, den Arbeitenden aller Betriebe ein Minimum an sozialer Protektion zu garantieren. Aber sie dürfen die Belegschaften und ihre Gewerkschaften nicht an Eingriffen in das Arbeitsleben hindern, um eine gegebene Situation zu ihren Gunsten zu verändern. Gesetze müssen also genügend Spielraum für solche Interventionen lassen."

(Maire a.a.O. S. 32)

Im Gegensatz zur CGT, die die Unternehmen durch eine striktere Sozialgesetzgebung in die Pflicht nehmen wollte, wandte sich die CFDT also gegen jede ausgeprägte Verrechtlichung der betrieblichen Beziehungen. Wenn sie aber Verhandlungen und Verträge zum "Regulator des Wandels" machte, folglich auch die Verhandlungszwänge der Auroux-Gesetze für notwendig hielt, so konnte dies nur heißen, daß die neuen Arbeiterrechte aus ihrer Sicht zu einem guten Teil in den Betrieben selbst zu definieren waren. Tatsächlich ging es ihr nicht nur zur Vermeidung jedes "politischen oder ökonomischen Despotismus", sondern vor allem auch aus Gründen der wirtschaftlichen Effizienz darum, daß Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation "der Diversität der Situationen ~~a~~ angepaßt" wurden.

Da die Situation der einzelnen Unternehmen am besten von den betroffenen Akteuren selbst eingeschätzt werden konnte, lag es für sie auf der Hand, daß Inhalte und Formen solch 'betriebsadäquater' Veränderungen primär auf Unternehmens- und nicht nur auf Branchen- oder gar branchenübergreifender Ebene verhandelt wurden. Sie war für die Verkoppelung dieser drei Verhandlungsebenen.

Wenn die CFDT damit erweiterten Kompetenzen für die Gewerkschaftssektionen das Wort redete, so wie gesagt weder, um "Führungs"-Ansprüche gegenüber den Belegschaften geltend zu machen, noch um Mitverantwortung für die Unternehmensführung zu tragen. Ihre autogestionäre Strategie konnte nur funktionieren, wenn in allen Unternehmen verhandlungsbefugte Arbeitnehmerorgane existierten und diese Organe stark genug waren, neue Arbeiterrechte durchzusetzen. Damit aber die Gewerkschaftssektionen ihre Rolle als "Garanten" neuer Individual- und Kollektivrechte spielen und damit nachhaltig ihre Existenzberechtigung unter Beweis stellen konnten, ein Ziel, das angesichts ihrer Mitgliederkrise auch die CFDT nicht aus den Augen verlieren durfte, bedurfte es ebenfalls aus ihrer Sicht zunächst der Staatsintervention: der Gesetzgeber hatte die entsprechenden "Rahmen"-Bedingungen zu schaffen - vor allem in kleineren Unternehmen, deren Beschäftigte sich arbeitsrechtlich in einer besonders prekären Lage befanden! Denn noch im Herbst 1981 sah sie sich gezwungen darauf hinzuweisen, daß

- auf dem Agrar- und dem tertiären Sektor etwa 3 Millionen Lohnabhängige durch keinerlei Kollektivvertrag abgesichert waren,
 - mehr als 20 % der Lohnabhängigen des privaten Sektors in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiteten, also kein Recht auf Belegschaftsdelegierte hatten
- und
- 46, 2 % der Arbeitnehmer in Frankreich aus Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten kamen, also auf einen Betriebsausschuß und eine Gewerkschaftssektion verzichten mußten.
- (CFDT 1981a, 2; LE MONDE vom 10. Oktober 1981, S. 33).

Defizite, denen der Rapport Auroux so gut wie nicht Rechnung getragen hatte, und die erst nach Protesten der CFDT durch die Gesetze vom 28. Oktober und 13. November 1982 behoben wurden: sie machten, wie gesagt, die Gründung von Gewerkschaftssektionen nicht länger von einem bestimmten Personalstand abhängig, sondern sahen auf lokaler Ebene u.a. die Schaffung von berufsständischen oder interprofessionell organisierten paritätischen Instanzen für Kleinunternehmen unter 11 Beschäftigten vor. Somit konnten die Arbeitenden fortan auch hier auf die Anwendung gesetzlicher Regelungen oder von Branchen- und Betriebsvereinbarungen sowie auf die Prüfung individueller und kollektiver Beschwerden dringen.

III. FORCE OUVRIERE

Auch wenn die FO die Reform nicht 'en bloc' verwarf, so widersetzte sie sich doch auf einigen Feldern jeder Veränderung des CODE DU TRAVAIL.¹ Ein Teil der vorgesehenen Reformmaßnahmen stellte in ihren Augen bewährte soziale Errungenschaften in Frage und beruhte auf der illusorischen Annahme, eine stärkere Verrechtlichung der industriellen Beziehungen sowie die Partizipation des Personals an der Betriebsführung seien der Verbesserung seiner Arbeits- und Lebensbedingungen und der Modernisierung der Unternehmen förderlicher als die bislang gültigen arbeitsrechtlichen Regelungen bzw. das bisherige System der Arbeitnehmerinteressenvertretung.

Mit anderen Worten, der Regierung wurde vorgehalten, bei ihrer Reform die betrieblichen 'Realitäten' zum Teil gründlich ver-

¹ Vgl. zum folgenden Assemblée Nationale 1982, 22ff, Hofman 1981 und 1982, Lalonde 1981, Bergeron 1982, Mourgues 1983, FO 1983 und 1983a sowie FO-HEBDO vom 15. September, 10. November und 15. Dezember 1982 und vom 2. Februar 1983 sowie die DOSSIERS DE FO-HEBDO vom Dezember 1982 zu den einzelnen Auroux-Gesetzen (Serie: "La Confédération communique").

kannt zu haben. Daran erinnernd, daß die Arbeitsbeziehungen aufgrund der 'divergierenden Interessen' von Lohnabhängigen und Unternehmern zwangsläufig einen 'konfliktorischen' Charakter haben, auch wenn sich dieser Konflikt nicht immer in seiner absoluten Form, im Streik ausdrücke, hielt die FO die Idee, Patronat und Arbeiterschaft durch Verhandlungszwänge in die Pflicht zu nehmen, schlicht für eine 'Utopie':

"Man ging wohl prinzipiell davon aus, daß sich das Patronat einfach aufgrund des veränderten politischen Kontextes zum Nachgeben und zu Verhandlungen verpflichtet sehen würde. Utopien haben, wie man sieht, ein zähes Leben. Es kommt vielleicht zu Verhandlungen, nichts aber ist ungewisser als ein Vertragsabschluß. Es ist wohl nicht vermessen zu behaupten, daß die Unternehmer das Gesetz so anwenden dürften, daß ihre Profite nicht allzu sehr beeinträchtigt werden, sie also z.B. zu Beginn des Jahres die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen...zusammenrufen und ihnen einen Verhandlungskalender vorlegen werden. Falls die Diskussionen zu keinem Ergebnis führen, werden die Unternehmer geltend machen, daß sie ihren gesetzlichen Verpflichtungen nun Genüge getan haben, und sie werden anschließend nichts mehr von Verhandlungen wissen wollen. Wie also werden die sich möglicherweise danach stellenden Probleme gelöst? Die Antwort scheint auch hier auf der Hand zu liegen: meistens auf konfliktuellem Wege! Aus dem sehr einfachen Grunde: weil kein Gesetz das Patronat dazu verpflichten kann, eine philanthropische Organisation zu werden. Genauso wenig können Gesetze die Lohnabhängigen daran hindern, eine gerechte Entlohnung ihrer Arbeit zu verlangen und die Mittel und Wege selbst zu bestimmen, die sie zur Durchsetzung ihrer Forderungen für angebracht halten."

(FO-Sekretärin Paulette Hofman 1982, 275)

Die FO stellte damit nicht in Abrede, daß Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene sinnvoll und erfolgreich sein können. Ihr Protest galt allein der Einführung einer Verhandlungspflicht. Wenn sie bei ihrer Anhörung im Parlament darauf hinwies, daß das Kräfteverhältnis in vielen Betrieben - vor allem in der Masse der PME - zu ungünstig sei, um zu "konkreten Ergebnissen zu führen", so, um ihre Präferenz für Verhandlungen auf unterbetrieblicher, insbesondere auf Branchenebene zu signalisieren, die eine weitaus größere Zahl von Arbeitern interessierten und

von daher Vorrang" haben müßten (zit. nach Assemblée Nationale, 1982, 24). Sie erinnerte daran (vgl. Hofman 1982, 274), daß unter den rund 20 000 Kollektivverträgen, die seit 1968 (also seit der Anerkennung der betrieblichen Gewerkschaftssektion) abgeschlossen wurden, eine ganze Reihe von Abkommen auf überbetrieblicher -, vor allem auch auf branchenübergreifender Ebene zu substantiellen sozialen Verbesserungen geführt hatten (u.a. auf dem Gebiet der Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie in puncto berufliche Fortbildung und (Monats-)Lohnregelung). Eine Bilanz, die für die Beibehaltung des bisherigen Tarifvertragssystems spräche! Gewiß, man gab zu, daß die "konventionelle" Entwicklung seit Beginn der Wirtschaftskrise nicht mehr mit der ökonomisch-technischen Entwicklung Schritt gehalten habe und . . . den sozialen Folgen der beschleunigten Einführung neuer Technologien nur noch in seltenen Fällen mit adäquaten Kollektivverträgen Rechnung getragen worden sei. Diese Entwicklung aber wurde bekanntlich . . . nicht dem Tarifvertragssystem, sondern dem (u.a. infolge der Barre'schen Krisenpläne) eingeengten Spielraum für Verhandlungen sowie der Abkehr vieler Unternehmer von der Kontraktpolitik angelastet. Eine Verweigerungshaltung, die von der FO und den anderen Kontrakt-Gewerkschaften jetzt erneut scharf kritisiert wurde. Da man das Prinzip der "Verhandlungsfreiheit" von Löhnen und Arbeitsbedingungen zudem durch die Auroux-Gesetze massiv in Frage gestellt sah, appellierte man . . . an den CNPF und seine Branchenverbände, schnellstens zur Vertragspolitik zurückzukehren und somit zu verhindern, daß "autoritäre" staatliche Regelungen das Kollektivvertragssystem in Frankreich "zerstören". (Vgl. CGC/FO/CFTC 1981, 1).

Auch die im Gesetz vorgesehene Koppelung von Verhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene machte aus FO-Sicht wenig Sinn. Eine Verhandlungspflicht in den Betrieben "ohne obligatorischen Vertragsabschluß" neutralisierte in ihren Augen quasi zwangsläufig Verhandlungen auf überbetrieblicher Ebene. Sie ging davon aus, daß in den beiden Fällen - egal, ob simultan oder sukzessiv - unter sehr unterschiedlichen Bedingungen verhandelt würde und von daher nicht zweimal ein "maximales Ergebnis" zu erwarten sei. Die FO bezweifelte also, daß es zu einer Art

Arbeitsteilung von Branche und Unternehmen kommen würde, die beispielsweise eine wirksamere Regelung der Tariflöhne garantiere, und sah deshalb in dem Reformvorhaben (bzw. dem späteren Gesetz vom 13. November 1982) keinen Ansatz zur Überwindung des sozialen Gefälles, sondern vielmehr eine Quelle für neue Ungleichheiten zwischen den Unternehmen (vgl. Hofman 1981, 14ff).

Wenn sich die FO gegen eine Verhandlungspflicht auf Unternehmensebene sträubte, so gewiß aber auch aus Gründen der Selbsterhaltung. Schon aufgrund ihrer Organisationsschwäche in der Privatwirtschaft, wo sie in vielen Betrieben gar nicht präsent ist, mußte ihr Einfluß auf die Kontraktpolitik zurückgehen. Sie konnte mithin nicht länger, wie auf Branchen- und branchenübergreifender Ebene, verbürgen, daß Verhandlungen (ungeachtet der Haltung von CGT und CFDT) auch zum Abschluß führen und sich damit als Garant eines funktionierenden Kollektivvertragssystems profilieren. Zumal die Reform, wie gesagt, auch noch eine andere Neuerung implizierte, die der bisherigen Vertragspraxis zuwiderlief: Gewerkschaften, deren Listen bei den letzten Betriebsausschuwahlen die Unterstützung von mehr als 50 % der eingeschriebenen Wähler erhielten, konnten fortan ihr Veto gegen Verträge einlegen, die von einem oder mehreren minoritären (repräsentativen) Syndikaten abgeschlossen wurden. Mit anderen Worten, Verträge, die bisher aufgrund stillschweigender Anerkennung durch die Mehrheitsgewerkschaft(en) rechtsgültig waren, wurden nun bei einem Rückgriff auf das Vstorecht annulliert! Eine solche Regelung war aus FO-Sicht gleichbedeutend mit einer "Schiedsrichter"-Rolle der vielerorts majoritären

1 Das Auroux-Gesetz vom 13. November 1982 sieht jährliche Verhandlungsrunden auf Unternehmensebene und für die Manteltarifvertragspolitik einen Fünf-Jahres-Rhythmus vor. Da bisher nahezu 90 % aller Arbeitskonflikte auf Betriebs- und Unternehmensebene ausgebrochen und zum überwiegenden Teil Lohnkonflikte waren, legte die Regierung Mauroy Wert darauf, daß die jährlichen Tarifverhandlungen von Effektivlohnverhandlungen begleitet werden, um die Schere zwischen Tarif- und Effektivlöhnen zu schließen.

"Konflikt"-Gewerkschaften CGT und CFTD und lief von daher für sie auf eine Infragestellung des französischen Gewerkschaftspluralismus hinaus. "Wie kann man eine Gewerkschaftsorganisation, deren Repräsentativität gesetzlich verbürgt ist, daran hindern, sich für den Abschluß eines Kollektivvertrags einzusetzen?" protestierte Paulette Hofmann im April 1982 vor dem Parlamentsausschuß für Familie, Kultur und soziale Angelegenheiten (zit. nach Assemblée Nationale, 1982, 22). Nun, die Intentionen der Regierung Mauroy lagen auf der Hand: mit der Einführung eines Mehrheitsprinzips, sozusagen der "Demokratisierung" des Kollektivvertragssystems, sollten die großen, bislang vertragspolitisch oft abstinenter Gewerkschaften in die Pflicht genommen werden, ohne deren Engagement auf Betriebsebene keine Belebung der Tarifpolitik, folglich keine kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Lohnabhängigen für möglich gehalten wurde.

Solche Proteste gegen das Vetorecht der Mehrheitsgewerkschaften erfolgten wohl eher aus prinzipiellen Gründen. Denn es war nicht auszuschließen, daß Gewerkschaftssektionen, die sich bisher nicht durch Verträge die Hände binden lassen wollten, und von daher auch stets darauf bedacht waren, sich weder im positiven noch im negativen Sinne verbindlich zu einem Abschluß zu äußern, "auch in Zukunft ihr Schweigen wahren, in der Hoffnung, einen größeren und weiteren Handlungsspielraum zu erhalten als Vertragsunterzeichnungen oder Ausübung des Vetorechtes es offerierten" (Koltay 1985, 180). Das Vetorecht kann nämlich praktisch nur bei einem extrem günstigen Kräfteverhältnis wahrgenommen werden. Wegen der relativ geringen Wahlbeteiligung bei den Betriebsausschuwahlen müßten die Mehrheitsgewerkschaften - hält man sich an die ersten Ergebnisse nach Verabschiedung des Auroux-Gesetzes vom 13. November 1982 - im nationalen Durchschnitt schon gut 75 % der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen, wenn sie das vorgeschriebene Quorum (50 % der eingeschriebenen Wähler) für die Anwendung des Vetorechtes erreichen wollten. Ein Prozentsatz, der vielerorts

eine "Koalition" von CGT und CFTD mit der FO erforderlich machen würde! (Zahlen nach LES ECHOS vom 31. Juli 1984).

Die praktische Anwendung des Veto-Rechtes wurde zudem noch an eine zweite Bedingung geknüpft: Einspruch kann nur gegen Verträge erhoben werden, die in einem oder mehreren Punkten hinter der rechtlichen und/oder kollektivvertraglichen Norm von Branchen- oder branchenübergreifenden Vereinbarungen zurückbleiben. Auch wenn das Vetorecht aufgrund dieser Restriktionen in der Praxis nur sehr schwer durchzusetzen ist, seine Existenz bringt die Mehrheitsgewerkschaft(en) sehr wohl unter Zugzwang - spätestens dann, wenn die Wirtschaftskrise soziale Besitzstände gefährdet:

"Verträge, in denen Gewerkschaften dem Abbau erworbenen Besitzstandes - sei es aus Solidarität oder im Austausch gegen andere Vorteile - zugestimmt haben, sind eine Realität (verwiesen sei auf Verhandlungen über die Arbeitsdauer und die Flexibilisierung der Arbeitszeit). Genau in diesen Fällen zeigt sich die spezifische Aktualität des Vetorechts. Der wie auch immer begründete Verzicht auf erworbenen Besitzstand ist zumindest an die stillschweigende Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsmehrheit gebunden."

(Koltay 1985, 181)

Indem sie Verhandlungspflichten in den Unternehmen ablehnte und auf Branchenverträgen insistierte, signalisierte die FO, daß für sie der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Aktion eher auf überbetrieblicher Ebene lag. Entsprechend erwartete sie von den Gewerkschaftssektionen, daß sie die auf übergeordneter Ebene vereinbarten Ergebnisse - etwa das interprofessionelle Rahmenabkommen vom 17. März 1975 über die Arbeitsbedingungen¹ konsequent in den Betrieben "umsetzten". Damit redete sie,

¹ Das Rahmenabkommen sah u.a. vor, daß die Unternehmen zu den Sitzungen des Ausschusses für Hygiene, Arbeitssicherheit und Arbeitsbedingungen auch je einen Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftssektionen (mit allerdings nur beratender Stimme) zulassen.

wie gesagt, weder einer "Mit-Entscheidung" (co-décision) noch einer Mitverantwortung der Sektionen sowie der von ihnen kontrollierten repräsentativen Institutionen das Wort. Aufgrund des "Interessengegensatzes" zwischen Kapital und Arbeit, mithin des zwangsläufig "konfliktuellen" Charakters der Arbeitsbeziehungen, kann es ihrer Ansicht nach auf außerbetrieblicher Ebene nur darum gehen, daß die Gewerkschaften ein "wirkliches Gegengewicht zur patronalen Macht" bilden, d.h. sich aufs "Protestieren, Fordern und Verhandeln" beschränken. (Hofmann 1982, 273).

Jede andere Form der Verteidigung von Lohnabhängigeninteressen läuft für sie bekanntlich auf eine "Vermischung" von gestionären und Kontrollfunktionen hinaus. Davon ausgehend, daß die aus dem Privateigentum an den Produktionsmitteln resultierende Verantwortung des Patrons oder der vom Kapitaleigner eingesetzten Direktion für die Betriebsführung nicht "teilbar" ist und zudem eine wie auch immer geartete Mitverantwortung oder institutionalisierte Teilnahme an der Entscheidungsfindung (angesichts der Finalität des kapitalistischen Unternehmens) auch nicht im Interesse der Arbeitenden liegen kann, hielt sie Reformvorhaben, die auf die "Demokratisierung" der Betriebe zielten, wie bisher für ebenso "unrealistisch" wie "unverantwortlich". Die gewerkschaftliche Forderungsaktion bzw. die Aktivitäten der repräsentativen Institutionen, so betonte sie auch jetzt, sollten ausschließlich auf die kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Belegschaften ausgerichtet sein. Wenn sie es also z.B. ablehnte, daß den Betriebsausschüssen bei Entlassungen ein Einspruchsrecht mit suspensiver Wirkung (wie es die CGT vorschlug) oder dem CHSCT eine Mitsprache bei der Gestaltung von Arbeitsinhalt und Arbeitsorganisation oder im Gefahrenfalle gar ein Recht auf Stilllegung defekter Maschinen und Anlagen zugestanden wurde, so, weil solche Befugnisse für sie bereits einer "co-décision", d.h. einer Partizipation der Lohnabhängigen an der Betriebsführung, gleichkamen. Da die Arbeitenden bei der Übernahme von "gestionärer Verantwortung unweigerlich dazu verpflichtet sein werden..., auch das generelle Interesse zu beachten, sie also

z.B. für die Steigerung der Produktion, die Festlegung von Arbeitsnorm und Taktzeiten zuständig sein werden" (Lalonde 1981, 11ff), wäre ihre betriebliche "Integration" vorprogrammiert. Eine solche Entwicklung mußte aus FO-Sicht jede "kollektive" Interessenvertretung erschweren, wenn nicht hinfällig werden lassen. Denn sie ging nach wie vor davon aus, daß die repräsentativen Institutionen in erster Linie dazu da sind, die Gewerkschaftssektionen regelmäßig mit Informationen über die wirtschaftliche und soziale Situation der Unternehmen zu versorgen und sie somit in die Lage zu versetzen, ihre Forderungsaktionen gezielt auf die jeweils prioritären Anliegen des Personals abzustellen:

"FO ist für einen Ausbau der Interventions- und Kontrollrechte der Betriebsausschüsse... Aber die Ausschüsse können in keinem Falle an der Betriebsführung partizipieren. Es ist Sache der Gewerkschaften, die Informationen, die die Ausschüsse ihnen zukommen lassen, in Proteste und Forderungen umzusetzen oder bei Verhandlungen zu nutzen".

(M. Lalonde, zit. nach Assemblée Nationale 1982, 21)

Die größte Gefahr für das bestehende betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungssystem aber ging für die FO vom Arbeitermitspracherecht aus.

Das Mitspracherecht leistete in ihren Augen einer "Parzellierung, Individualisierung und Isolierung" der Lohnabhängigen, mithin einer Entwicklung Vorschub, die dazu führen konnte, daß "dem einzelnen der Sinn für eine kollektive Sicht der Probleme und damit auch für die kollektive Aktion der Gewerkschaften verloren geht." (FO 1983, 12). Da Formen direkter Belegschaftspartizipation ihrer Ansicht nach vor allem auch die "démocratie par délégation", also das bisherige Funktionsprinzip der Arbeitnehmerinteressenvertretung in Frankreich, in Frage stellten, gab es für sie noch einen weiteren Grund, die Einführung von Mitsprachegruppen abzulehnen:

"Allein eine Gewerkschaftsorganisation ist in der Lage, kollektive Verantwortung zu tragen, d.h. im Namen der Arbeiterklasse zu sprechen und zu handeln. Es lag niemals wirklich im Interesse der Lohnabhängigen,

korporatistischen und individualvertraglichen Lösungen Vorrang vor dem Kollektivvertrag einzuräumen. Die Mitsprache der Arbeitenden muß über die repräsentativen Institutionen gewährleistet werden. FORCE OUVRIERE zieht die Realität der repräsentativen Demokratie, die auf echter Verantwortlichkeit beruht, jeder Illusion vor und weigert sich, Illusionen zu nähren und Pseudo-Freiheiten das Wort zu reden".

(M. Lalonde, zit. nach Assemblée Nationale 1982, 21; vgl. Bergeron 1982, 35)

Die Regierung bzw. die das Reformvorhaben mittragenden Gewerkschaften gaben sich ihrer Meinung nach auch hier wieder der trügerischen Hoffnung hin, die Unternehmen würden dieses neue Arbeiterrecht ohne weiteres akzeptieren und gesetzeskonform praktizieren. Die FO hielt dagegen, daß eine Reform, die das Personal dazu auffordere, auf der Basis begrenzter Erfahrungen auf Werkstatt- und Büroebe, Vorschläge für die Lösung "komplexer" Probleme wie Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen zu machen, schon im Ansatz unrealistisch sei und bereits von daher wohl kaum den Beifall des Patronats finden könne: "als ob sich die Arbeitsorganisation einer Werkstatt oder eines Sektors mit ihren vielfältigen Implikationen für die Arbeitsbedingungen unabhängig von der Gesamtheit der Unternehmenstätigkeit betrachten und beurteilen läßt. (FO 1983, 11). In einer Zeit, in der die Unternehmen in zunehmendem Maße auf flexible Arbeitsverhältnisse und die Individualisierung der Arbeitsbeziehungen drangen, lag für die FO vielmehr die Instrumentalisierung der Mitsprachegruppen für rein betriebspolitische Zwecke auf der Hand; verfügte der Patron oder die Unternehmensleitung in ihren Augen doch nun über das geeignete Forum, um dem Personal Eigeninteressen als das betriebliche Gesamtinteresse nahezubringen, ihm etwa Rationalisierungsmaßnahmen plausibel zu machen. Damit leugnete die FO keinesfalls die Notwendigkeit von Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen. Im Gegenteil, sie hielt es sich zugute, als "reformistische" und "gemäßigte" Organisation (d.h. im Gegensatz zu CGT und CFDT) bei ihren Forderungen und Aktionen seit langem die "Zwänge und Imperative" bedacht zu haben, mit denen die Krise

die französischen Unternehmen konfrontierte (Hofman 1982, 273). Es ging ihr vielmehr um den Nachweis, daß allein die bewährten, im übrigen durch die Reform bestätigten repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen, über die nötige Erfahrung, folglich das Augenmaß verfügten, um Lösungen vorzuschlagen, die zugleich den Interessen des Personals als auch den betrieblichen Gegebenheiten Rechnung trugen. Die FO bezweifelte nicht nur, daß die GED im Interesse der Belegschaften funktionieren würden, sondern befürchtete zudem, daß sie die Funktionsfähigkeit der Betriebe beeinträchtigen könnten, weil ihnen von Seiten "politischer" Organisationen wie CGT und CFDT ein "Mißbrauch zu Zwecken...", die nichts mit den Problemen der Arbeitsorganisation zu tun haben", drohte! Sie befürchtete, wie gehabt, "kollektive Agitationen", d.h. die Politisierung der Betriebe sowie - bei einer Betreuung der Gruppen durch die Vorgesetzten - persönliche Kontroversen, die bis zum Gesichtsverlust der Meister und Cadres führten, sich mithin negativ auf das Arbeitsklima und schließlich die Arbeitsleistung auswirken mußten:

"Da man sie während dieser Sitzungen auf eine Ebene mit den übrigen Lohnabhängigen stellt, kann somit dem Verlust ihrer Wertschätzung und der Achtung ihrer Funktion..., der Verwässerung ihrer Verantwortung im technischen Bereich, bei der Organisation sowie der Ausführung der Arbeit Vorschub geleistet werden."

(FO 1983, 11)

Mit anderen Worten, die Arbeitermitsprache konnte, wie Generalsekretär Bergeron befürchtete (vgl. LE MONDE vom 13. Oktober 1981), zur "pagaille générale" ausarten und damit die Hoffnung all derer, die sich von der Innovation früher oder später, eine Effektivierung der Produktion versprochen, frühzeitig zunichte machen.

IV. CFTC

Die CFDT hatte zum Teil ähnliche Bedenken wie die FO. So sehr sie eine Intensivierung der Tarifbeziehungen befürwortete, eine 'Verhandlungspflicht' auf Unternehmensebene lehnte auch sie strikt ab; und zwar aus ähnlichen Gründen wie die FO:

"Falls das Patronat befürchtet, schon durch die vielen Verträge an der betrieblichen Basis überfordert zu werden, riskiert man einen Rückgang der Verhandlungstätigkeit auf Branchenebene. Verträge auf Unternehmensebene können nur dann ein Faktor der Innovation sein, wenn sie nicht obligatorisch sind. Ein solcher Zwang wird die bestehenden Ungleichheiten verstärken, da die Vorteile, die solche Verhandlungen den Lohnabhängigen bringen, vom jeweiligen betrieblichen Kräfteverhältnis abhängen werden... Kollektivverhandlungen in der Branche hingegen garantieren ein Minimum an Normen, die in der großen Mehrheit der Fälle Anwendung finden können".

(J. Gruat, zit: nach Assemblée Nationale 1982, 17 und 19)

Wenn also die CFTC ebenfalls davon ausging, daß der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Aktion auf überbetrieblicher Ebene liegen müsse, so gewiß nicht zuletzt eingedenk ihrer Organisationsschwäche vor Ort. Jean Gruats Sorge, bei einer Verhandlungspflicht im Unternehmen könnten "die Starken gewinnen, die Schwachen verlieren" (a.a.O. S. 19), bezog sich zwar auf das unterschiedliche Kräfteverhältnis in den Betrieben bzw. die "Ungleichheit" der zu erwartenden Verhandlungsergebnisse, traf aber durchaus auch auf die spezifische Situation der CFTC zu: da sie nur in relativ wenigen Betrieben präsent ist, befürchtete sie ähnlich wie die (natürlich ungleich repräsentativere FO), des Nimbus einer dialogfähigen und kontraktfreundigen Gewerkschaft entkleidet zu werden und "politisierten" Organisationen wie der CGT oder der CFDT das Feld überlassen zu müssen. Dies umso mehr, als den Mehrheitsgewerkschaften auch noch ein ~~Veto~~ recht, mithin die Möglichkeit zugestanden wurde, Verträge der minoritären Syndikate zu annullieren. Neuerungen, die auch für die CFTC auf eine Infragestellung des Prinzips

der gewerkschaftlichen "Repräsentativität" hinausliefen, folglich von ihr entschieden abgelehnt wurden.¹

Darauf bedacht, jeder Entwicklung entgegenzuwirken, die ihre betrieblichen Positionen erschüttern konnte, bestand die CFTC zwar in ihrer gemeinsamen Erklärung mit den anderen reformistischen Konföderationen vom 23. November 1981 auf dem "Primat der Gewerkschaften" bei der Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen: "Sie muß der natürliche Gesprächspartner von Arbeitgebern und Staat bleiben". (CGC/FO/CFTC 1981,2). Im Gegensatz zur FO aber konnte sie eine Innovation wie die direkte Mitsprache der Belegschaften in Fragen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation mit dem bestehenden Personalinteressenvertretungssystem vereinbaren. Sie lief für sie nicht zwangsläufig auf eine Infragestellung des Syndikalismus, geschweige denn auf die "Sowjetisierung" der Betriebe oder auf "anarchische" Zustände hinaus, wie der CFTC-Vorsitzende Jean Bornard (1982, 1) am 4. Mai 1982 in einer öffentlichen Stellungnahme zur Reform versicherte. Wie die Regierung bzw. CGT und CFDT hielt die CFTC es für möglich, ja, für erforderlich, daß sich Mitsprachegruppen und repräsentative Institutionen und Gewerkschaftssektionen gegenseitig ergänzten:

"Der Lohnabhängige ist kein Roboter. Er darf nicht nur Arbeit ausführen, sondern muß bei seiner Tätigkeit auch Verantwortung übernehmen, damit sich seine Persönlichkeit entfaltet. Er muß sich also am Arbeitsplatz selbst zur Arbeitsorganisation sowie zu den Arbeitsbedingungen, deren Folgen er zu spüren bekommt, äußern können... So dürften eine Reihe für alle sehr positiver Vorschläge dabei herauskommen. Natürlich darf eine solche Mitsprache nicht aus taktischen Erwägungen er-

¹ Im folgenden halten wir uns im wesentlichen an die Aussagen Gruats vom 31. März 1982 vor dem besagten Parlamentsausschuß (a.a.O. S. 17ff), an das Communiqué der CFTC vom 8. Oktober 1981 (CFTC 1981), die gemeinsame Erklärung von CGC, FO und CFTC vom 23. November 1981, die Stellungnahme der CFTC zur Arbeitermitsprache (Bornard 1982) sowie ihre abschließende Gesamtbeurteilung der vier Auroux-Gesetze (CFTC 1983).

folgen, um die Gewerkschaften auszuspielen oder kurzzuschließen. Sie muß, ganz im Gegenteil, die gewerkschaftliche Aktion ergänzen und vertiefen. Aber auch der Gewerkschaftsdelegierte muß die Möglichkeit zur Stellungnahme haben. Dies umso mehr, als er höchstwahrscheinlich neue Erfahrungen machen wird, die für ihn sehr nützlich sind."

(Bornard 1982, 2)

Damit redete die CFTC keiner Instrumentalisierung der Mitsprachegruppen für Forderungsaktionen das Wort. Ein wie auch immer geartetes gewerkschaftliches "Monopol" auf Werkstatt- und Büroebene mußte in ihren Augen das Personal den "Pressionen" rivalisierender Organisationen aussetzen. Wenn sie für eine Mitarbeit der Gewerkschaftsdelegierten sowie der gewählten Personalvertreter in "autonomen" Mitsprachegruppen plädierte, so zunächst, um zu gewährleisten, daß die bereits bestehenden Interessenvertretungsorgane die Anliegen und Vorschläge der GED im Rahmen ihrer eigenen Aktivitäten berücksichtigten, also bei der Direktion die entsprechenden Verbesserungen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation durchsetzten! Eine solche Entwicklung stärkte ihrer Ansicht nach die Kohärenz des betrieblichen Interessenvertretungssystems.

Darüber hinaus aber ging es der CFTC vor allem auch darum, die Gewerkschaften in den "sozialen Dialog" miteinzubeziehen, dem die Mitsprachegruppen Vorschub leisten sollten:

"Die Hauptsache ist, daß die Lohnabhängigen bemüht sind, Dinge, die sie bisher allzu oft für sich behalten haben, zur Sprache zu bringen, daß keine Gewerkschaftsorganisation ein Monopol bei der Mitsprache beansprucht und der Arbeitgeber zur Eröffnung des Dialogs bereit ist und gegenüber seinen Partnern im Unternehmen mit offenen Karten spielt."

(Bornard 1982, 3)

Die von der CFTC seit langem gewünschte "dezentrale Dialogstruktur" auf unterer Betriebsebene implizierte nicht zuletzt ein soziales Management, das gewährleisten sollte, daß die "Lohnabhängigen mit der Betriebshierarchie sprechen können" (J. Guat

a.a.O. S. 18). Mit anderen Worten, Meister und Cadres sollten in die GED ihrer Arbeitseinheit integriert werden! Nur unter dieser Bedingung konnten die Mitsprachegruppen aus CFTC-Sicht zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und damit des Betriebsklimas beitragen und der Direktion relevante Vorschläge zur Effektivierung der Produktion unterbreiten. Sollten die Gewerkschaften dafür Sorge tragen, daß die GED mit den anderen Arbeitnehmerorganen harmonisierten, so war es also Aufgabe der unteren und mittleren Betriebshierarchie, jeder "Dislokation" der Unternehmen in eine Vielzahl unzusammenhängender Produktionszellen vorzubeugen und durch eine permanente Information über die gesamtbetriebliche Entwicklung (u.a. über Produktionsziele, Produktionsprogramme und Organisationsstruktur) zu garantieren, daß die Gruppen bei ihren Initiativen und Vorschlägen den betrieblichen Gegebenheiten und Möglichkeiten Rechnung trugen.

V. CGC

Wie CFTC und FO sah die CGC durch einzelne Reformvorhaben das seit 1948 gültige Prinzip der "Repräsentativität" und damit das System des französischen Gewerkschaftspluralismus in Frage gestellt. (Vgl. ihre gemeinsame Erklärung vom 23. November 1981: CGC/FO/CFTC 1981). Im Gegensatz zu den beiden anderen Organisationen widersetzte sie sich allerdings nicht der Verhandlungspflicht über Effektivlöhne, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Von einer solchen Neuerung versprach sie sich eher eine Aufwertung ihrer Betriebsgruppen. Jedenfalls appellierte sie an ihre Syndikate, schnellstens auch in kleineren Unternehmen CGC-Sektionen zu gründen (vgl. CGC 1983b, 7). Nur in einem Punkte schloß sie sich hier der Kritik von CFTC und FO an: sie war dagegen, daß Verträge auf Unternehmensebene Branchenvereinbarungen oder gar gesetzliche Regelungen substantiell "veränderten". Firmentarifverträge sollten solche Vereinbarungen lediglich "ergänzen" oder

"verbessern" können. Jede Derogation war auch für die CGC eine Quelle neuer sozialer Ungleichheiten, d.h. mußte sich bei einem ungünstigen Kräfteverhältnis zum Nachteil der Belegschaften auswirken. Zudem bedeutete sie eine Entwertung der Branchenvereinbarung, der dann auf Unternehmensebene nur noch eine "indikative" Funktion beigemessen würde (vgl. CADRES ET MAITRISE Nr. 799, Dezember 1981, S. 17).¹

Vor allem aber teilte die CGC die Sorge von FO und CFTC, eine Neuerung wie die Arbeitermitsprache könnte zur Institutionalisierung "unverantwortlicher, leicht manipulierbarer Versammlungen" (CGC/FO/CFTC 1981, 2) führen, die die Betriebshierarchie verunsichern und/oder zu Lasten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung gehen, z.B. der Unternehmensleitung eine Handhabe bieten, Sozialpolitik an den Gewerkschaften (dem "natürlichen Gesprächspartner der Arbeitgeber oder des Staates") vorbei durchzusetzen. Befürchtungen, zugegeben, die die einzelnen Konföderationen nicht im gleichen Maße prägten: die FO war, wie gesagt, aus prinzipiellen Gründen gegen die Mitsprache und nahm, indem sie ihr a priori jede positive Wirkung absprach, quasi eine fatalistische Haltung ein; die CFTC hingegen gab sich voluntaristisch und identifizierte sich nicht nur mit dem Mitspracherecht, sondern ging auch davon aus, daß es realisierbar war, also nicht zwangsläufig zur "Sowjetisierung" oder zur "Anarchie" in den Betrieben führen mußte.

Die Haltung der CGC war dagegen eher zwiespältig. Die Innovation kam vom Prinzip her ihrer Forderung nach Anerkennung des "pouvoir de conception" der Lohnabhängigen sowie nach innerbetrieblicher "Konzertation" entgegen. Ähnlich wie die CFTC machte sie geltend, daß der Arbeitende "mehr sein muß als ein Rädchen in der Produktionsmaschinerie und andere Perspektiven

¹ Vgl. zum folgenden vor allem Assemblée Nationale 1982 (13ff: zur Anhörung der CGC-Delegation im Parlament am 31. März 1982), Menu 1982, CGC 1982, CGC 1983, sowie die Kommentare der CGC-Monatszeitschrift CADRES ET MAITRISE (insbesondere vom Dezember 1981, Mai und Juni 1982) und des internen DOSSIER DU RESPONSABLE Nr. 27, 30, 31 (CGC 1983 a-c).

im Leben haben muß als die eines einfachen Exekutors" (Chaffin 1982, 24). Sie kritisierte, daß viele Unternehmen auch noch in den 80er Jahren an einer extremen Arbeitsteilung, nämlich einer regelrechten "Abschottung" zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen, Werkstätten und Abteilungen festhielten und somit Kommunikationsschwierigkeiten, Spannungen und Konflikten Vorschub leisteten:

"In einer Zeit, in der die Information dem Ereignis auf dem Fuß folgt, ist es einfach unvorstellbar, daß man manchmal Tage, ja Wochen braucht, bis man ein gegenseitiges Verständnis und schließlich eine Einigung herstellt...Die bisherigen, zumeist auf die Initiative der Unternehmer zurückgehenden Versuche zur Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation haben in der Regel...das Übel nicht an der Wurzel gepackt."

(CGC 1983, 4)

Die von der Regierung Mauroy angebotenen Mitsprachegruppen halfen dem "Übel" offenbar zu gründlich ab. Eine sofortige gesetzliche Regelung ging der CGC, wie sie am 23. Juni 1982 bei ihrer Anhörung im Senat (der zweiten Kammer) zugab, fürs erste zu weit:

"Bestimmungen über die Anwendung des Mitspracherechts der Lohnabhängigen im Unternehmen erscheinen uns momentan noch nicht opportun. Riskiert man doch, die ganze Arbeitsgesetzgebung durcheinanderzubringen, nämlich die Betriebsausschüsse, die Belegschaftsdelegierten und die Gewerkschaftsvertreter in Frage zu stellen sowie den Betriebsablauf nachhaltig zu stören. Solche Bestimmungen zur Verankerung des neuen Rechts sind vom Prinzip her nicht anfechtbar, sie kommen nur zu früh."

(zit. nach BRAEC 1982, 19)

Mit anderen Worten, die CGC nahm eine ähnliche Haltung ein wie der CNPF: sie zog - zumindest vorläufig - Eigeninitiativen der Unternehmen in puncto Mitsprache jeder auch nur provisorischen gesetzlichen Regelung vor. Nur auf experimentellem Wege konnten in ihren Augen betriebsadäquate Lösungen gefunden werden,

die allen sozialen Akteuren und damit der Betriebshierarchie gerecht wurden.

Wenn die CGC gegen Qualitätszirkel oder, in den PME, gegen Formen des "spontanen sozialen Dialogs" nichts einzuwenden hatte, so nicht zuletzt, weil sie im Prinzip auf die Aufwertung ihrer Klientel, der Meister und Cadres, hinausliefen. Bei einer Einführung von Mitsprachegruppen oder gar ihrer Weiterentwicklung zu Werkstatt- und Büroräten, wie sie auf dem öffentlichen Sektor vorgesehen waren (und 1983 tatsächlich institutionalisiert wurden), befürchtete sie das genaue Gegenteil: die Infragestellung der "hierarchischen Arbeitsorganisation" und die Entstehung einer "Parallelhierarchie"! Die CGC-Presse zögerte nicht, sich die Folgen einer solchen "Verkeilung" von Werkstattäräten zwischen den bestehenden Interessenvertretungsorganen und den Cadres auszumalen:

"Ersteren werden die Räte nur noch ein Rederecht zugestehen. Letzere werden nicht länger spontane Gespräche mit den Lohnabhängigen über Arbeitsorganisation, notwendige technische Verbesserungen oder die Entwicklung des Betriebslebens erlauben: diese Rolle werden sie dann selbst übernehmen. Kurz, diese Kollektive...werden ebenso für die Gewerkschaften wie für das Rahmen- und Führungspersonal eine Art Opposition sein."

(CADRES ET MAITRISE Nr. 804, Mai 1982, S. 12)

Doch noch eine andere im Rapport Auroux angekündigte Neuerung implizierte für die CGC einen Funktions- und damit Gesichtungsverlust der Betriebshierarchie: das direkte Interventionsrecht des Ausschusses für Hygiene, Arbeitssicherheit und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gefahrenfalle. Ein Recht auf Stilllegung defekter Maschinen und Anlagen durch die Mitglieder des CHSCT war für sie gleichbedeutend mit einer Übergehung der direkten Vorgesetzten und wurde deshalb von ihr ebenso entschieden abgelehnt wie von der FO (vgl. BRAEC 1982, 20). Aber nicht, weil sie prinzipiell gegen jede Mitwirkung der Belegschaften an der Betriebsführung war. Im Gegenteil: sie

reklamierte, im Gegensatz zur FO, ein Recht auf "co-décision" vor allem für das Führungspersonal! Bezeichnenderweise kritisierte sie am Rapport Auroux, daß er einerseits einer "essentiellen Rolle" der Cadres bei der Analyse und Überwindung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Unternehmen das Wort redete, andererseits aber nicht den geringsten Hinweis darauf enthielt, wie sie "dieser Rolle effektiv gerecht" werden konnten. Sie selbst war um eine Antwort nicht verlegen: "vor allem über ihre Präsenz und - Stimmberechtigung in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten"! (CADRES ET MAITRISE vom Dezember 1981, S. 15).

C Fazit

Die neuen Arbeiterrechte: Stärkung oder Schwächung der betrieblichen Gegenmacht?

Die gewerkschaftlichen Reaktionen auf die 'Lois-', ja bereits den 'Rapport Auroux' signalisierten, daß keine Konföderation ernsthaft daran dachte, die Rolle des Staates als Ordnungsfaktor und Regulator der sozialen Beziehungen in Frage zu stellen: man akzeptierte zumindest einen Teil des Reformangebotes - vornehmlich den Ausbau der repräsentativen Institutionen und den der gewerkschaftlichen Interessenvertretung! Allen ging es um eine größere Transparenz der betrieblichen Planungs- und Handlungsabläufe sowie eine wirksamere "Intervention" der Arbeitenden bzw. ihrer Repräsentanten in den Prozeß der Entscheidungsfindung. So konnte z.B. der Betriebsausschuß, falls er nun regelmäßiger über die wirtschaftliche Situation der Unternehmen informiert wurde, nicht nur eine effizientere Kontrolle der Betriebsführung gewährleisten, sondern auch die Handlungsmöglichkeiten der Belegschaften erweitern: sie konnten bei Vorhaben und Entwicklungen, die ihren Interessen entgegenliefen, frühzeitig Protest anmelden

und gezielte Gegenvorschläge unterbreiten, etwa darauf dringen, daß bei Umstrukturierungen und technologischen Innovationen sozialverträgliche Lösungen angestrebt wurden! Denn wenn die Betriebsausschüsse vor Verabschiedung der Auroux-Gesetze ihre (bis dahin noch begrenzten) Anhörungsrechte vielerorts nicht wirklich wahrnahmen, so oft mangels rechtzeitig oder umfassender Information durch die Unternehmensleitung. Eine ministerielle Untersuchung ergab, daß noch 1982 nur 40 % der Ausschüsse die obligatorische betriebswirtschaftliche Information, die ihnen im Vierteljahresturnus zustand, erhielten, ja 20 % aller Leitungen gar keinerlei wirtschaftliche Informationen herausrückten (zit. nach Koltay 1985, 184).

Wenn die Gewerkschaften die Entscheidungsautonomie des Patrons oder der Direktion selbst nicht in Frage stellten, so entweder, weil sie die privatwirtschaftliche Ordnung respektierten (CFTC, CGC) oder weil sie - von einem fundamentalen Interessenantagonismus zwischen KAPITAL und ARBEIT ausgehend - in Anbetracht der Finalität des kapitalistischen Unternehmens jede Mitverantwortung für die Betriebsführung ablehnten (CGT, CFDT, FO), d.h. die Demokratisierung des Arbeitslebens nicht unabhängig von der Eigentumsfrage betrachteten. Die Direktforderung der Linkskonföderationen nach direkter Belegschaftspartizipation an der Leitung und Verwaltung der Unternehmen galt nur für den öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor!

Die sozialpartnerschaftlich eingestellten, folglich nicht auf einschneidende Strukturveränderungen erpichten Bünde hingegen verzichteten auf jede differenzierte Demokratisierungsstrategie: ihre Reformkonzeption stellte sowohl auf dem privaten als auch auf dem öffentlichen Sektor auf eine möglichst "kooperative" Unternehmensführung ab. Allen Konföderationen ging es also zunächst darum, daß die Arbeitenden auch in der Privatwirtschaft verstärkt auf die Entscheidungsfindung "Einfluß" nahmen. Uneinig waren sie sich wie bisher,

- ob diese erweiterte Einflußnahme neben neuen Informations-, Konsultations- und Kontrollbefugnissen auch regelrechte "Mitsprache"-Rechte (wohlmöglich in gestionären Fragen) beinhalten sollte und zu diesem Zwecke neue und direktere Formen der Belegschaftspartizipation unabdingbar waren oder nicht;
- ob die entsprechenden Innovationen primär auf gesetzgeberischem oder auf dem Verhandlungswege durchgesetzt, wenn nicht im Ermessen der Unternehmerleitungen liegen sollten.

Wenn einige Gesetzesinitiativen Proteste hervorriefen, so zumeist, weil sie mit einer Einschränkung des gewerkschaftlichen Handlungsspielraums gleichgesetzt wurden.

Der Versuch der Linksregierung, das Kollektivvertragssystem dank autonomer Firmentarifverträge, jährlicher Verhandlungsrunden oder eines Vetorechtes der Mehrheitsgewerkschaften funktionsfähiger und effektiver zu gestalten, lief für FO und CFTC -zum Teil auch für die CGC - auf eine Infragestellung der "Verhandlungsfreiheit", wenn nicht des Gewerkschaftspluralismus hinaus. Ihr Protest war plausibel: Sie waren die Nutznießer des bislang geltenden Kollektivvertragsgesetzes aus dem Jahre 1950. Demnach waren alle Verträge rechtsgültig, die zumindest von einer repräsentativen Gewerkschaft unterzeichnet wurden! (Mit anderen Worten, den minoritären Organisationen wurden 1950 die gleichen Rechte zugestanden wie der damals noch übermächtigen, aber infolge ihrer Nähe zur Kommunistischen Partei diskreditierten CGT, die seit Beginn des Kalten Krieges für Patronat und Regierungen nicht mehr als gesellschaftlicher "Ordnungsfaktor" in Frage kam.) Eine "Schutz"-Funktion aber erfüllte das bisherige Kontraktsystem vor allem deshalb, weil es einer Zentralisierung der Vertragspolitik Vorschub leistete. Verhandelt wurde vornehmlich auf überbetrieblicher Ebene: Firmentarifverträge setzten nationale Branchenverträge voraus, waren quasi nicht mehr als eine unternehmensspezifische Anpassung

von Abmachungen auf höherer Ebene.¹ Das heißt, Mitgliederschwäche und mangelnde betriebliche Präsenz der Konföderationen fielen hierbei weniger ins Gewicht als bei einer Dezentralisierung der Vertragspolitik auf die Unternehmensebene.² Die mit dem Kollektivvertragsgesetz von 1950 intendierte Entwicklung nationaler Branchenverträge zu "Branchengesetzen" aber blieb aus: infolge der geringen Neigung der Unternehmer zu kontinuierlichen Verhandlungen! Bezeichnenderweise kannte das französische Kollektivvertragsrecht vor 1982 weder geregelte Laufzeiten, noch einen Zwang zu periodischen Verhandlungsrunden.³ Auf Unternehmerseite wurde u.a. geltend gemacht, daß Verträge allenfalls die minoritären Kontraktgewerkschaften banden und Friedenspflichten oder Schlichtungsregelungen - nachdem das (bereits

- 1 Die Zentralisierung der Vertragspolitik - sie entspräche sozusagen einer Tarifvertragsfähigkeit des DGB! - wurde paradoxerweise durch die Mai-Kämpfe gefördert. Wie im Volksfront-Jahr 1936 strebte man auch 1968 und in den Jahren danach die Befriedigung der Konflikte über tripartistische Spitzengespräche zwischen Vertretern der Regierung, der Gewerkschaften und der Unternehmerverbände an: Seit 1971 können branchenübergreifende Vereinbarungen und Verträge durch den Spruch eines tripartistischen Unterausschusses der "Hohen Kommission für Kollektivvereinbarungen" für ganz Frankreich verbindlich erklärt werden, mithin Gesetzescharakter erlangen! Falls solche Verhandlungen zu scheitern drohten, zögerte die Regierung nicht, die Partner mit der Ankündigung einer "gesetzlichen" Regelung unter Druck zu setzen. Mitunter ohne Erfolg, wie die Gesetze zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen und zur Arbeitszeitverkürzung zeigten. (Zur Entwicklung des französischen Kollektivvertragssystems nach dem 2. Weltkrieg vgl. vor allem Jansen 1987, 143ff).
- 2 Auch wenn "autonome" Firmentarifverträge im Gesetz nicht vorgesehen waren, so gab es doch sehr wohl Vereinbarungen auf Unternehmensebene, die mitunter einen beträchtlichen Impact hatten: insbesondere Abschlüsse bei RENAULT erfüllten bis in die 70er Jahre eine Art "Pilotfunktion" für nationale Branchenverträge, ja waren gar ein Modell für die Sozialgesetzgebung (z.B. bei der Regelung des Jahresurlaubs).
- 3 Zu den Funktionsschwächen des französischen Kollektivvertragssystems vor 1982 vgl. außer Jansen 1985 und 1987 auch Lasserre 1981, Sellier 1984a, Kißler/Lasserre 1987.

1864 garantierte) Streikrecht nach dem II. Weltkrieg . zu einem Verfassungsrecht aufgewertet worden war - die Arbeitskampfrechte zumindest nicht-gewerkschaftlich organisierter Lohnabhängiger in keiner Weise einschränkten. Kurz, dem konventionellen System in Frankreich "fehlte - und fehlt - der Vertragscharakter: es findet kein Bargaining-Prozeß statt, in dem Leistung und Gegenleistung gekoppelt sind" (Jansen 1985, 47).

Auch die durch die 'Lois Auroux' verfügte Dezentralisierung des Kollektivvertragssystems, dies vorweg, sollte zunächst nur begrenzte Wirkungen zeitigen. Die Regierung Mauroy mußte gegen Ende ihrer Amtszeit zugeben, daß die Vertragspraxis hinter ihren Erwartungen zurückgeblieben war. Da es 1983 nur in 16 % der von der Verhandlungspflicht betroffenen Unternehmen zu einem Vertragsabschluß gekommen war (immerhin verhandelten 42 % der Unternehmen), billigte sie ihrer Initiative lediglich einen "halben Erfolg" zu (LES ECHOS vom 1. Juni 1984). Eine Bilanz, für die sie mit verantwortlich zeichnete. Denn letztlich zog sie bei der Regelung sozialpolitischer Probleme mehrmals den Verordnungs- und Gesetzesweg den, zu- gegeben, unwägbaren Risiken der Vertragspolitik vor. Schon der von ihr im Juni 1982 verhängte Lohn- und Preisstopp signalisierte, daß die Vertragspolitik "dort, wo sie währungs- politische Zielsetzungen (Senkung der Inflationsrate) in Frage stellte, kurzerhand durch Erlaß einer entsprechenden Verordnung außer Kraft gesetzt werden mußte" (Jansen a.a.O. S.50) Immerhin zeichneten sich auf sektoraler Ebene bereits "Durchbrüche" ab: schon 1984, also im Jahr, in dem Mauroy abtrat, waren über 90 % der Industriearbeiter in Frankreich durch einen Kollektivvertrag geschützt.

Wenn die reformistischen Bünde, ungeachtet der Schwächen und Inkohärenzen des bestehenden Kollektivvertragssystems, die bisherigen Regelungen und Praktiken jeder Innovation vorzogen, so nicht zuletzt, um ihre betrieblichen Positionen zu halten. Diese sahen sie nicht nur durch Verhandlungspflichten

und Vetorechte der Mehrheitsgewerkschaft(en) gefährdet. Sie identifizierten zum Teil auch Neuerungen, die Struktur und Funktion des Personalinteressenvertretungssystems modifizierten, mit einer Beeinträchtigung gewerkschaftlicher Kompetenzen und Handlungsfreiheiten. Mit der Einführung von Mitsprachegruppen, d.h. dem Übergang zu direkt-demokratischen Formen der Belegschaftspartizipation, brach die Linke aus FO-Sicht - sozusagen erwartungsgemäß - mit dem bisher gültigen Delegationsprinzip (*démocratie par délégation*) bei der Wahrnehmung von Lohnabhängigeninteressen und entzog ein so essentielles Feld wie das der Arbeitsbedingungen der Kontrolle der repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen. Mit dieser Konzeption stand die FO schon in den 70er Jahren allein. Die anderen Konföderationen gingen bekanntlich davon aus, daß neue, vor allem direktere Formen der Belegschaftspartizipation, der Artikulierung und Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen förderlich waren und nicht zwangsläufig auf eine Schwächung der Betriebsausschüsse oder Gewerkschaftssektionen hinauslaufen mußten. CGT, CFDT und CFTC (die also, entgegen früheren Verlautbarungen, letztlich doch eine gesetzliche Mitsprache-Regelung akzeptierte) hielten eine Integration der neuen Organe in das bestehende Personalinteressenvertretungssystem durchaus für möglich, solange gewährleistet war, daß die Gewerkschaften die Bedingungen der Mitsprachepraxis verhandelten bzw. periodisch neu vereinbarten und (dank aktiver Mitarbeit in den GED oder zumindest umfassender Informationen über ihre Anliegen und Vorschläge) dafür Sorge trugen, daß die Initiativen der Gruppen mit denen der repräsentativen Institutionen "harmonisierten". Die CGC war nicht prinzipiell gegen eine direkte Belegschaftspartizipation, wohl aber - wie die Unternehmerverbände! - gegen eine "Verordnung" von Inhalt und Form der Mitsprache. Betriebsadäquate Partizipationsformen konnten ihrer Ansicht nach nur in den Unternehmen selbst konzipiert und erprobt werden - und bedurften, um die Betriebshierarchie nicht zu verunsichern, auch nicht der 'Intervention' der Gewerkschaftssektionen. Erst auf der

Basis solch praktischer Erfahrungen wollte sie das Für und Wider eines (späteren) Rahmengesetzes über die Arbeitsmitsprache diskutiert wissen. Auf "Konzertation" bedacht, mochte ihr daran gelegen sein, Patron, Management und vor allem die direkten Vorgesetzten nicht mit Forderungen unter Druck zu setzen, die den Betriebsfrieden und die Funktionsfähigkeit der Unternehmen gefährdeten. Ihre Abneigung gegen eine Verrechtlichung und Verregelung der Arbeitsbeziehungen aber signalisierte gleichzeitig, daß sie den Arbeitenden bei der Artikulierung und Verteidigung ihrer Interessen den größtmöglichen Handlungsspielraum belassen wollte.

Ein Anliegen, das die anderen Konföderationen gewiß teilten. Wenn CFDT und CFTC ein Rahmengesetz wie die 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 akzeptierten, so eben, weil es betriebsadäquate "flexible" Mitsprachelösungen ermöglichte. Ohne den Druck einer gesetzlichen Minimalregelung aber waren die meisten Unternehmen in ihren Augen nicht zu einer Reform der innerbetrieblichen Beziehungen zu bewegen. Aus CGT-Sicht bedurfte es gar, um die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, einer weitaus strikteren Regelung als der, die das Gesetz vom 4. August vorsah. Sie machte geltend, daß längst nicht alle Unternehmen zur Einrichtung von Mitsprachegruppen verpflichtet wurden, ja, selbst da, wo sie vorgesehen waren, nicht ohne weiteres mit einem Funktionieren des Ganzen zu rechnen sei: sie vermißte verbindliche "Minimalnormen" für die Mitsprachepaxis, etwa in puncto Dauer und Häufigkeit der Gruppentreffen! Inakzeptabel war für die CGT, daß Patron oder Direktion in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung die Modalitäten der Mitsprache selbst festlegen konnte (vgl. Ministère du Travail 1985, 51, im folgenden abgekürzt: Min. 1985). Mit anderen Worten, trotz positiver Grundeinschätzung der Reform - von der sie sich

"mehr Demokratie und größere Freiheiten am Arbeitsplatz" (1983, 6) versprach - sparte die CGT nicht mit Kritik am Mitsprachegesetz selbst.

"Mitsprache"-Rechte aber bedeuteten auch für die CGT keine "Mitbestimmung" oder "Mitverantwortung" für die Betriebsführung: die Institutionalisierung von GED erweiterte in ihren Augen lediglich das Instrumentarium der "Interventions"-Möglichkeiten der Arbeitenden und erhöhte damit die Wahrscheinlichkeit, daß sie mit ihren Forderungen und Vorschlägen bei der Direktion durchdrangen. Den gleichen Zweck, nämlich den Ausbau der betrieblichen "Gegenmacht", verfolgte sie mit anderen Projekten, etwa einem Einspruchsrecht des Betriebsausschusses (mit suspensiver Wirkung) bei Entlassungen oder einem direkten Interventionsrecht des CHSCT im Falle akuter Gefahr. Vorschläge, die letztlich nicht in den Auroux-Gesetzen berücksichtigt wurden und für die FO auf eine "co-décision" hinausliefen! Sie stellten darüber hinaus die "Arbeitsteilung" (Lasserre) zwischen repräsentativen Institutionen und Gewerkschaftssektionen in Frage: anstatt sich wie bisher mit der Weitergabe von Informationen an die "sections syndicales" zu begnügen und diesen ihre "Umsetzung" in Proteste und Forderungen zu überlassen, würden die Ausschüsse nun praktisch selbst im Arbeitnehmerinteresse "handeln" und somit ...die gewerkschaftliche Aktion (tendenziell) überflüssig machen! Wie bisher war für die FO mithin jede Form institutionalisierter 'Partizipation' an der Entscheidungsfindung gleichbedeutend mit betrieblicher "Integration" und mußte eine wirk-same "kollektive" Arbeitnehmerinteressenvertretung erschweren. Zudem bestritt sie, daß Mitsprachegruppen einer Effektivierung der Produktion förderlich waren.

Wenn die Gewerkschaften bei der Beurteilung der einzelnen

Reformgesetze also weder die sozial-politische noch die wirtschaftspolitische Dimension außer Acht ließen, so zu-
meist wie hier zwecks (zusätzlicher) Legitimierung ihrer
(ablehnenden oder zustimmenden) Haltung. In der Argumentation
zeichneten sich mithin zwei Varianten ab:

- sobald eine Neuerung Selbstverständnis und Strategie einer
Konföderation zuwiderlief und ihre Positionen vor Ort ge-
fährdete, wurden ihr auch eine Schwächung der Arbeitnehmer-
interessenvertretung und negative Auswirkungen auf Ar-
beitsbeziehungen und Arbeitsleistung der Unternehmen unter-
stellt;
- falls sie den Erwartungen entsprach und den Handlungsspiel-
raum ihrer Sektoren erweiterte, ging man wie selbstver-
ständlich davon aus, daß sie die Durchsetzung von Lohn-
abhängigen Interessen, wenn nicht die Verbesserung von
Arbeitsklima und betrieblicher Produktivität begünstigte.

Welche Grundposition die Konföderationen auch immer zu den
einzelnen Aurox-Gesetzen bezogen, sie konnten nicht umhin,
sich über die Reformpraxis ihrer Betriebssektionen Gedanken
zu machen. Zumal dann, wenn die Modalitäten der praktischen
Umsetzung eines "neuen Arbeiterrechtes" erst noch auf be-
trieblicher oder Unternehmensebene vereinbart werden mußten.
Innovationen wie das Arbeitermitspracherecht "beschäftigten"
in der Tat die Gewerkschaftsbünde nicht minder als die Unter-
nehmerverbände: auch sie legten Wert darauf, ihre 'Basis'
mit konkreten Empfehlungen in die Verhandlungsphase zu
schicken!

Bedenkt man die bisherigen gewerkschaftlichen Verlautbarungen
zur direkten Belegschaftspartizipation, so waren insbesondere
drei Fragen von Belang:

- Wie die Gewerkschaften Inhalt und Reichweite des Mitsprache-
rechtes definierten: hielten sie sich bei ihren Empfehlun-
gen eher an die offizielle Version der Gesetzesinterpreta-
tion oder orientierten sie sich bei der Auslegung der

- Texte stärker an den eigenen Partizipationsvorstellungen?
- Welche Bedeutung sie der Hierarchie bei der Durchsetzung der Reform beimaßen: bedurften Mitsprachegruppen einer aktiven Mitarbeit der Vorgesetzten wenn nicht gar der "Betreuung" durch sie oder wurde ihre Präsenz eher als Hemmnis angesehen, das der Entwicklung "direkter und kollektiver" Partizipationsformen der Belegschaften hinderlich war?
 - Wie sie die Koexistenz von repräsentativen und direkt-demokratischen Strukturen beurteilten: gingen sie davon aus, daß sich die GED problemlos in das bestehende Personalinteressenvertretungssystem integrieren ließen oder fürchteten sie vielmehr, daß die Reform einer konfliktuellen Entwicklung und möglicherweise einer Beschneidung der Kompetenzen der repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen Vor-schub leisten konnte?

3.2.3 Die Empfehlungen der Gewerkschaften für die praktische Umsetzung des Mitspracherechtes

A. Inhalt und Reichweite der 'direkten und kollektiven' Mitsprache

Laut Gesetz vom 4. August 1982 erstreckte sich das Mitspracherecht auf alle Fragen, die mit Inhalt und Organisation der Arbeit sowie mit der Definition und Durchsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zusammenhingen (CdT. Art. L 461-1). Das waren vor allem, präzisierte ein Minister-rundschreiben vom 18. November 1982, Fragen in puncto

- Charakteristik des Arbeitsplatzes (Konzeption der Ausrüstung, Einrichtung, Tätigkeitsnormen, Arbeitszeit, Sicherheit, Hygiene) und seiner unmittelbaren und mittelbaren Umgebung, (physische Umgebung, mögliche gesundheitsgefährdende Fakto-

ren);

- Arbeitsmethoden und Arbeitsorganisation, Aufgabenverteilung, Definition des individuellen Verantwortungsbereiches und Handlungsspielraumes;
- Arbeitsbedingungen (Verbesserung des Gesundheits- und Unfallschutzes, Minderung der Arbeitsbelastung, Verbesserung der materiellen Ausstattung des Arbeitsplatzes, flexiblere Arbeitszeitgestaltung...).

Nicht zur Diskussion stehen sollten hingegen Arbeitsverträge, Fragen der Eingruppierung, die direkte oder indirekte Gegenleistung der Arbeit sowie die generellen Produktionsziele des Unternehmens (vgl. Circulaire 1982, 138ff).

Die CGT ignorierte das in ihren Augen zu restriktive Minister-rundschreiben (vgl. Min. 1985, 50). Sie ging davon aus, daß das Gesetz die Inhalte des Mitspracherechtes nicht konkret festlegte und somit Kritiken und Vorschläge der Belegschaften hinsichtlich ihrer Arbeitssituation "keinerlei a priori - Beschränkung" unterliegen konnten. Sie trat dafür ein, daß die GED (denen jährlich wenigstens 12 Stunden für ihre Gruppensitzungen bewilligt werden sollten) über Produktionsziele, Produktionsbedingungen sowie die Organisation nicht nur ihrer Arbeitseinheit, sondern des gesamten Betriebs diskutieren, da ihre Probleme (u.a. Entlohnung, Qualifikation, Einstellungen und Entlassungen) nicht losgehend von der Unternehmenspolitik zu betrachten seien (1983, 7).

Sollte eine restriktive Interpretation des Gesetzes durch die Arbeitgeber verhindert werden, so galt es aus CGT-Sicht, sich bei Vertragsabschlüssen nicht im einzelnen auf die Themen der Mitsprache festlegen zu lassen (vgl. LA SEMAINE SOCIALE 1983, XI).

Die CFDT stand der CGT bekanntlich an Engagement für "mehr Demokratie und größere Freiheiten am Arbeitsplatz" nicht nach:

"Arbeitern und Arbeiterinnen die Möglichkeit zu geben, in aller Freiheit das Wort zu ergreifen - zumal in Angelegenheiten, die sie, wie ihre Arbeitssituation, direkt berühren - um sie zu den Akteuren des Wandels werden zu lassen, ist stets das zentrale Anliegen der Selbstverwaltungsstrategie der CFDT gewesen".

(1983, 1; vgl. CFDT 1981, 14f)

Die allgemein gehaltene Definition der Inhalte des "droit d'expression" im Gesetzestext war ihr Beweis genug, daß der Gesetzgeber der Mitsprachepraxis keine starren Grenzen setzen wollte. Ihre Definition der Schlüsselbegriffe der 'Loi Auroux' vom 4. August ließ erkennen, daß auch sie das Gesetz eher extensiv auslegte, sich also nicht in allen Punkten strikt an den Ministerzirkular hielt.

- Unter "Arbeitsinhalte" verstand sie die Gesamtheit der Arbeitsleistungen des einzelnen Beschäftigten, in erster Linie
 - seinen Aufgabenbereich und die Charakteristik dieser Aufgaben (einfache, komplexe, repetitive, anstrengende Tätigkeiten)
 - den Verantwortungsgrad bei der Realisierung dieser Aufgaben,
 - die Beziehung/Nicht-Beziehung zu anderen Lohnabhängigen bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe,
 - eventuell die Qualität der Arbeitsinstrumente und Maschinen;
- unter "Arbeitsorganisation", die Determinanten des Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Aufgaben:
 - alle Entscheidungen des direkten Leitungs- und Aufsichtspersonals oder anderer für die Kennzeichnung der Arbeitsaufgaben zuständiger Abteilungen (Arbeitsintensität, Arbeitsrhythmus, Einteilung und Verteilung der Arbeitszeit auf Schichten und Posten, Parzellierung der Aufgaben, Entwicklung von Polyvalenz...)
 - alle mit dem Einsatz der Arbeitsinstrumente, Maschinen oder mit den technischen Produktionssystemen verbundenen Zwänge,
 - die Bestimmung von Funktion und Aufgabe der verschiedensten Hierarchien;

- unter "Arbeitsbedingungen" .. vor allem
 - die Arbeitszeit (Arbeitsgestaltung, Schichtarbeit, Nachtarbeit),
 - die Vergütung von Leistungslohnarbeit,
 - Arbeitshygiene, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung.
- (Vgl. LA SEMAINE SOCIALE 1983, XI).

Von den anderen Gewerkschaftsbünden identifizierte sich nur noch die CFTC relativ vorbehaltlos mit dem Gesetzestext (vgl. u.a. Bornard 1982). FO und CGC waren als Gegner einer direkt-demokratischen Belegschaftspartizipation bzw einer sofortigen gesetzlichen Mitspracheregulierung darauf bedacht, die Bedeutung des "droit d'expression" zu minimisieren. Erstere ging, wie gehabt, davon aus, daß jede eingehende Untersuchung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation Sache der herkömmlichen Interessenvertretungsorgane war. Die durch das Gesetz vom 4. August genährte "Illusion", der einzelne habe im Betrieb "ein Wörtchen mitzureden", mußte ihrer Ansicht nach spätestens dann verfliegen, wenn er erkannte, daß die Entwicklung in erster Linie auf die Verbesserung der Produktivität der Arbeit und weniger der Arbeitsbedingungen abzielte, d.h. die Entscheidung, ob und in welcher Form die vorgetragenen Meinungen und Wünsche Berücksichtigung fanden, letztlich allein im Ermessen des Unternehmers lag (FO 1983, 11). Wenn sie Verhandlungen auf Unternehmensebene schon nicht verhindern konnten, so sollten ihre Sektionen deshalb wenigstens auf allgemein gehaltene vertragliche Vereinbarungen oder eine Begrenzung des Anwendungsbereiches des Mitsprachegesetzes hinarbeiten, also gewährleisten, daß die Lösung von Problemen der Arbeitsgestaltung weitgehend die Domäne der repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen blieben (vgl. Mourgues 1983, 6; LA SEMAINE SOCIALE 1983, VIII f und XX).

Für eine restriktive Auslegung des Gesetzestextes war auch die CGC. Sie wünschte ebenfalls, daß die Mitsprachegruppen prinzipiell keine Fragen diskutierten, die zum Kompetenz-

bereich der bestehenden Interessenvertretungsorgane gehörten. Es genügte ihr fürs erste, daß die GED die Alltagsprobleme der Arbeitenden zur Sprache brachten und Vorschläge zur Modifizierung der Arbeitsbedingungen sowie von Inhalt und Organisation der Arbeit auf unterer Betriebsebene unterbreiteten - etwa zur Lösung von ergonomischen und arbeitshygienischen Problemen oder zur Verbesserung der Arbeitssicherheit. Sie distanzierte sich von gewerkschaftlichen Strategien, die es darauf anlegten, die Diskussion noch auf "andere Themen auszuweiten, für die die Mitsprachegruppen wenig kompetent sind", und die, da sie "politischer" Natur wären, zwangsläufig dazu führen müßten, daß das Personal ("des Wechselspiels der Propaganda bald überdrüssig" rasch jedes Interesse an der Reform verlor (zit. nach LA SEMAINE SOCIALE 1983, XII). Sie hielt es daher für ratsam, daß die Gruppen nicht unter gewerkschaftlichen Einfluß gerieten, sondern, wenn sie schon einer "Anleitung" zur Mitsprache bedurften, von der Hierarchie betreut wurden

B. Mitsprachegruppen und Betriebshierarchie

Keine Konföderation bestritt, daß die GED, um den Unternehmen wirtschaftlich und sozial relevante Vorschläge unterbreiten zu können, der aktiven Mitarbeit der Meister und Cadres bedurften. Damit redete man zwar durchweg einer "Bereicherung" der Aufgaben und Tätigkeiten, aber keineswegs unisono einer Führungsrolle der direkten Vorgesetzten in den Mitsprachegruppen das Wort.

Die Linkskonföderationen zogen es angesichts ihrer ambivalenten Stellung im Produktionsprozeß (die sie für die "Pressionen" der Leitung empfänglich mache) vor, ihnen nicht generell die Betreuung der GED zu übertragen, sondern die

Funktionsträger der Gruppen durch Wahl bestimmen zu lassen. Das heißt, sie schlossen nicht aus, daß die Wahl auf einen Cadre fiel. Gegen jede "permanente Struktur" innerhalb der Mitsprachegruppen trat die CGT dafür ein, daß zumindest die Sprecher der Gruppen sowie die Form der Intervention beim Arbeitgeber bei jeder Sitzung aufs neue bestimmt wurden (1982b, 29 f und 1983, 9). Als "Lohnabhängige" verfügten Meister und Cadres für sie grundsätzlich über die selben Rechte wie das übrige Personal der Arbeitseinheit und waren nicht darauf angewiesen, innerhalb der GED die "Hierarchie" zu verkörpern. Eingedenk ihres Kenntnis- und Erfahrungsstandes hielt sie es allerdings für unabdingbar, daß sie sich für die Qualität der Mitsprache verbürgten, d.h. ihre Informationen und ihr Sachwissen weitergaben, Anleitungen zur Lösung der anstehenden Probleme gaben und, falls sie nicht selbst entscheidungsbefugt waren, für eine rasche Beantwortung der Fragen und Anliegen des Personals durch die Leitung sorgten.

Die anderen Konföderationen hatten ähnliche Vorstellungen von einer "inhaltlichen Veränderung der hierarchischen Beziehungen" (CFDT). Aber nur die CFDT war - was angesichts ihrer autogestionären Philosophie nicht überraschen konnte - ebenfalls gegen eine grundsätzliche Betreuung der GED durch die direkten Vorgesetzten:

"um zu gewährleisten, daß sich jeder einzelne frei ausdrücken kann und die Diskussion in konkrete Vorschläge und Aktionen einmündet, reicht es, wenn ein Mitglied der Gruppe die Rolle des 'Animateurs' übernimmt. Eine Entscheidung, die nicht von außen aufgezwungen werden darf."

(Zit. nach LA SEMAINE SOCIALE, 1983, XVII)

Die reformistischen Bünde bestanden auf einer Sonderrolle der Meister und Cadres - allen voran die CGC: sie wandte sich dagegen, daß diese "lediglich zu Akteuren unverbindlicher Sitzungen abgestempelt" oder dazu ausersehen wurden, "eine Briefkastenfunktion für Mitteilungen an die Hierarchiespitze zu übernehmen" (CGC 1983, 4). Mit anderen Worten,

eine "Wahl" der Betreuer und Sprecher der Gruppen war für die CGC unannehmbar. Überall da, wo die GED ihre animateure selbst bestimmten, polemisierte sie, gehe man das Risiko einer "Knebelung" des Leitungs- und Aufsichtspersonals ein, da ihre Sitzungen in "Mini-Volkstribunale" ausarten und die Gewählten sich in "Volkskommissare" verwandeln konnten (zit. nach Min. 1985, 54).

Die aus ihrer Sicht wirksamste Maßnahme gegen eine Zweckentfremdung des Mitspracherechts bestand darin, Meistern und Cadres vertraglich die Organisation und Betreuung der Gruppen zuzugestehen. Somit würde noch am ehesten gewährleistet, daß die im Gesetz angelegten "Dialog"-Möglichkeiten im Interesse aller Lohnabhängigen-Kategorien genutzt werden - ohne dem Betriebswohl zu schaden! (Vgl. CGC 1982a, 8; LA SEMAINE SOCIALE 1983, IX). Sie empfahl, Organisation und Betreuung der GED dem ranghöchsten Cadre der Arbeitseinheit oder einem Kollegen, an den er diese Funktion delegiert, zuzugestehen und die Sitzungen selbst "ohne hierarchische Zwänge", aber auch ohne Risiko für die Arbeitsdisziplin ablaufen zu lassen: "Dazu genügt es, daß die normalen Regeln der Höflichkeit und des gegenseitigen Respektes von jedem beachtet werden." (CGC 1983, 4).¹

Hauptanliegen auch der CFTC war es, zu vermeiden, daß die Mitsprache zur Verunsicherung der Hierarchie, wenn nicht zur "systematischen Obstruktion" des Betriebsablaufes führte. Von daher stand sie einer Betreuung der GED durch die Cadres nicht ablehnend gegenüber, ohne indes andere Lösungen prinzipiell auszuschließen. Sie hielt es im Hinblick auf eine offene Aussprache des Personals über seine Arbeitssituation allerdings für ratsamer, daß die Gruppensitzungen nicht von dem jeweiligen Vorgesetzten der Arbeitseinheiten, sondern

¹ Die CGC plädierte u.a. für einen Kredit von wenigstens 6 Stunden pro Jahr, der für 2 bis 4 Sitzungen ausreichen sollte.

einem externen Mitglied der Hierarchie geleitet wurden (vgl. LA SEMAINE SOCIALE 1983, XVIII).

Die Gefahr einer "Sowjetisierung" der Betriebe, d.h. einer Instrumentalisierung der Mitsprachegruppen für "politische" Zwecke, aber war für CGC und CFTC erst dann gebannt, wenn sich die Gewerkschaften selbst als Garanten einer "direkten und kollektiven" Aussprache des Personals über Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation verbürgten, also darauf verzichteten, die GED zu Erfüllungsgehilfen der bestehenden Interessenvertretungsorgane zu degradieren.

C. Mitsprachegruppen und Gewerkschaftssektionen

Indem der Gesetzgeber die konkreten Formen und Inhalte des Mitspracherechts auf dem Verhandlungswege definiert sehen wollte, übertrug er nach Ansicht der CGT den Gewerkschaften bereits "eine wesentliche Rolle" bei der Durchsetzung der Reform. Indem er die Arbeitgeber außerdem dazu verpflichtete, die 'sections syndicales' sowie die Betriebsausschüsse und CHSCT regelmäßig darüber zu informieren, mit welchen Maßnahmen sie den Anliegen und Vorschlägen der Mitsprachegruppen Rechnung zu tragen gedachten, wollte er in ihren Augen auch die weitere Entwicklung der GED gewerkschaftlicher Kontrolle unterworfen sehen. (Vgl. zum folgenden u.a. CGT 1982b und 1983, Cohen 1983). Sie zögerte also nicht, die Gewerkschaftssektionen als Garanten für einen gesetzeskonformen Verlauf des Mitspracheexperiments zu apostrophieren: falls die praktische Umsetzung des Gesetzes vom 4. August 1982 dem Patron überlassen wurde (wie in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung), konnte es "gegen die Interessen der Arbeiter eingesetzt und in den Mechanismus der Partizipation und Klassenkollaboration ein-

bezogen werden, dessen sich die Unternehmer seit Jahren ganz systematisch zu bedienen versuchen " (1983, 7).

Mit anderen Worten, die CGT hielt eine "generelle Betreuung" der GED durch die Gewerkschaften für unabdingbar und übertrug deshalb ihren Betriebssektionen eine doppelte Aufgabe:

- zum einen, die eines Garanten der "liberté d'expression" am Arbeitsplatz. Sie sollten nicht nur als kontrollierende, fordernde und verhandelnde Instanz gegenüber dem Arbeitgeber, sondern vor allem auch als "mobilisierende" Kraft fungieren, die das Personal dazu "anregt, seine neuen Rechte wahrzunehmen und Initiativen zu ergreifen";
- zum anderen, die eines informierenden und schulenden Animateurs, der die Arbeitenden auf ihre neue Rolle vorbereitet (dabei jederzeit auch Gewerkschafter oder Personalvertreter, die nicht der Arbeitseinheit angehören, zu Rate ziehen kann) und "Wege zur Lösung" der anstehenden Probleme aufzeigt.

Die CGT legte mithin Wert auf Präsenz ihrer Aktivisten und Anhänger in den GED und erwartete, daß sie "bei der Beantwortung von Fragen der Lohnabhängigen...die Positionen ihrer Organisation vertreten" (a.a.O. S. 9). Bedenkt man zudem, daß sie ihre Betriebssektionen ausdrücklich dazu anhielt, bei Vertragsabschlüssen keine Klauseln zu akzeptieren, die eine Einschränkung ihres Handlungsspielraumes in Sachen "Mitsprache" implizieren (vgl. LA SEMAINE SOCIALE 1983, XIX), so liegt die Folgerung nahe, daß die CGT die Innovation nicht zuletzt als "Hebel" für die Dynamisierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu nutzen gedachte (vgl. Min. 1985, 50).

Eine "neue Dynamik" der betrieblichen Institutionen versprachen sich - mit Ausnahme natürlich der FO - auch die anderen Konföderationen von der Reform. Wenn sie ebenfalls darauf bestanden, daß Betriebsausschüsse, CHSCT und Gewerk-

schaftssektionen umfassend über die Arbeit der Mitsprachegruppen informiert wurden, so aus ähnlichen Gründen wie die CGT: damit sie ihre Aktivitäten gezielter denn je an den "Bedürfnissen und Anliegen" der Arbeiterschaft ausrichten konnten!

Die CFDT warnte allerdings davor, die Sitzungen der GED zu gewerkschaftlichen Informationsveranstaltungen umzufunktionieren, ja, war selbst dagegen, daß die Präsenz eines Personalvertreters oder Gewerkschaftsdelegierten vertraglich vereinbart wurde:

- "expression directe" bedeutete für sie, daß sich jeder Beschäftigte individuell, ohne Einschaltung der Betriebs-hierarchie oder eines Personalvertreters ausdrücken konnte;
- "expression collective", daß die Belegschaften das Recht hatten, "miteinander zu sprechen und sich zu besprechen", und sie zur Organisation solcher Diskussionen keinen Vermittler benötigten. (1983, 2 f)

Daran erinnernd, daß der Syndikalismus eine eher pädagogische als dirigierende Rolle zu spielen hatte und die zur künftigen Selbstverwaltung unerläßlichen Qualitäten der "Produzenten und Bürger" entwickeln sollte, erwartete sie von ihren Betriebssektionen eine umfassende Information des Personals über die Ziele und Inhalte der Reform. Denn das Mitspracherecht könne "nur dann wahrgenommen werden, wenn die größtmögliche Zahl von Arbeitern und Arbeiterinnen erkennt, was es an neuem bietet" (ebd.). Im Rahmen dieser Aufklärungskampagne erhoffte sie sich von den Arbeitenden Vorschläge für die praktische Umsetzung des neuen Rechts, die in die gewerkschaftlichen Vertragsentwürfe für die Verhandlungen mit Patron oder Leitung eingehen sollten. Sie insistierte vor allem auf einer vertraglichen Vereinbarung der Zeit, die den GED für ihre Treffen zur Verfügung stehen sollte. Da das Gesetz selbst hier keine Norm festlegte, schlug sie vor, die jährliche Gesamtdauer der "réunions" auf 1 % der Arbeits-

dauer zu veranschlagen - was einem Kredit von jährlich 15 bis 20 Stunden entsprach.

Darauf bedacht, die Mitsprachegruppen nicht den "Pressionen" rivalisierender Organisationen" (CFTC) auszusetzen, optierten die übrigen Konföderationen wie die CFTD für eine diskrete Präsenz der Gewerkschafts- und Personalvertreter in den neuen Arbeitgeberorganen: 'à titre personnel' und nicht als Funktionsträger! (vgl. LA SEMAINE SOCIALE 1983, XX). Eine Forderung, der die Aktivisten der CGC - angesichts ihrer Doppelfunktion als 'Gewerkschafter' und 'Cadre' - gewiß leichter nachkommen konnten als die der anderen Bünde. Ansonsten aber legten auch sie durchaus Wert darauf, daß ihre Sektionen dank regelmäßiger Neuverhandlungen von Form und Inhalt der "Mitsprache" die Entwicklung vor Ort unter Kontrolle hielten. Wenn sie z.B. ihren Sektionen empfahl, nach Möglichkeit nur Verträge mit einjähriger Laufzeit abzuschließen (ebd. S. IX), so, weil sie fürchtete, daß viele Verträge sich strikt am Gesetzestext bzw. am Ministerrundschreiben vom 18. November 1982¹ ausrichten, es also versäumen würden, Meistern und Cadres Organisation und Betreuung der Mitsprachegruppen anzutragen, und erst die Mitsprachepaxis selbst alle sozialen Akteure die Notwendigkeit ihrer Sonderrolle einsehen lasse. Bei kurzfristig fälligen Neuverhandlungen konnten ihrer Ansicht nach solche "Versäumnisse" rasch korrigiert werden.

1 Die Durchführungsbestimmungen des Ministerzirkulars verstießen auch aus CGC-Sicht eindeutig gegen den "Geist" des Rahmengesetzes vom 4. August 1982, das damit nachdrücklich noch in ein "enges Korsett gezwängt" wurde:

"Für die CFE-CGC kann das Gesetz nur experimentellen Charakter haben. Es ist die Aufgabe der Sozialpartner, es sinngemäß umzusetzen; die Aufgabe des Parlaments, auf der Basis der vielfältigen Erfahrungen in den verschiedenen Unternehmen Ende 1985 ein endgültiges Gesetz zu verabschieden."
(1983, 5)

4 Die Experimentierphase mit den Mitsprache-Gruppen (1983-1985) im Urteil der Gewerkschaften

Das französische Arbeitsministerium hatte im Frühjahr 1985, als es Parlament und Öffentlichkeit seinen 'Rapport' über die praktische Umsetzung der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 vorlegte, mehrere Gründe, mit dem Ergebnis der Experimentierphase zufrieden zu sein. Es entnahm den 'Bilanzen' der Unternehmen über die Praxis des "droit d'expression" sowie den Berichten der Arbeitsinspektoren und der in seinem Auftrag tätigen anderen Beobachter vor Ort, daß "zahlreiche" Unternehmen die Mitsprache als "integrierten Bestandteil der Betriebsführung" betrachteten, also nicht gezögert hatten, die für ein reibungsloses Funktionieren der GED erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Mit anderen Worten, es konnte zunächst darauf verweisen, daß sich im Unternehmerlager ein Einstellungswandel gegenüber der Reform vollzogen hatte.¹ Es stellte fest, daß das Spektrum der patronalen Meinungen in den Unternehmensbilanzen zwar äußerst heterogen war und von offener Ablehnung bis zu enthusiastischer Begrüßung der Innovation reichte, insgesamt gesehen aber doch "eher positive, wenngleich noch von einer gewissen Skepsis geprägte Ansichten" über die Mitsprachepraxis zum Ausdruck brachte (Ministère du Travail 1985d, 21 - im folgenden abgekürzt als "Min."). Für das Ministerium zeichnete sich sogar bereits ein Minimalkonsens ab: "fast alle Unternehmer, die eine Bilanz eingereicht hatten, meldeten, daß die Mitsprache zu einer Verbesserung des innerbetrieblichen

1 Zur Einschätzung der Unternehmerhaltung vgl. Ministère du Travail 1985, 56ff; 1985d, 21ff sowie nicht zuletzt auch den Bericht der Parlamentskommission für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten (Frachon 1985, 30 und 43f), der im Mai 1985, also kurz vor der Publikation des ministeriellen 'Rapports', vorgelegt wurde.

Informationsflusses geführt habe! (Min. 1985, 56). Das Personal werde nämlich nun konstant über die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebes oder des Unternehmens auf dem laufenden gehalten und die Direktion regelmäßiger und frühzeitiger über die Funktionsmängel der Werkstätten, Büros und Abteilungen sowie über die Wünsche der Arbeitenden informiert: Verbesserungen, die sich, den Unternehmer-Bilanzen zufolge, vielerorts bereits positiv auf die Arbeitsmotivation der Belegschaften sowie ihre Beziehungen zur Hierarchie auswirkten und damit innerbetriebliche Umstrukturierungen und (technologische) Innovationen erleichterten. Einige Großunternehmen zögerten gar nicht, der Mitsprache bereits produktivitätssteigernde Effekte zu bescheinigen. Das Ministerium erhielt allerdings auch Bilanzen mit skeptisch-kritischem Tenor. Es wies darauf hin, daß so mancher Unternehmer bzw. so manche Direktion bereits ein nachlassendes Interesse des Personals an der Reform konstatierte, Stil und Form der Mitsprache für wenig ergiebig hielt - etwa aufgrund der Unzulänglichkeit der Fragestellungen (zu viele Detailfragen, unpräzise Problemstellungen...) oder des ausgeprägten 'Forderungs'-Charakters der Personalwünsche - oder ganz einfach über die "Zwänge" klagte, die die Innovation mit sich bringe: z.B. über Schwierigkeiten, geeignete Termine, wenn nicht Animateure für die GED zu finden (vor allem dann, wenn die Betriebshierarchie infolge "Überlastung" nicht an dem Experiment partizipieren konnte; vgl. Min. 1985, 57f; 1985d, 22).

Wenn das Ministerium aber in den Reihen des Patronats alles in allem eine "positive" Entwicklung in puncto Mitsprache ausmachte, so gewiß nicht zuletzt unter dem Eindruck der veränderten Haltung der Unternehmerverbände selbst gegenüber der Reform. Ihre repräsentativsten Organisationen hatten sich (nach ihren anfänglichen Protesten!) wider Erwarten schnell mit der neuen Institution abgefunden und befürworteten schließlich sogar ihre definitive Verankerung im CODE DU

TRAVAIL (vgl. dazu und zum folgenden Min. 1985, 63ff).

- Der CNPF erklärte sich im Frühjahr 1985, während der Konsultierung durch das Arbeitsministerium zwar noch außerstande, bereits ein ausgewogenes Gesamturteil über die Experimentierphase zu fällen, verfügte zu diesem Zeitpunkt aber schon über genügend Informationen, um zu wissen, daß die Reform vor allem in größeren Unternehmen (ab 200 Beschäftigten) einen relativ "guten Start" hatte. Seiner Ansicht nach, weil hier oft bereits hauseigene Partizipationsstrukturen bestanden, deren "Erfahrungen" sich die GED zunutze machen konnten. Das heißt, aus CNPF-Sicht galt das Mitsprache-Experiment schon als gelungen, wenn sich MS-Gruppen und z.B. Qualitätszirkel "komplettierten".

- Eine erstaunlich wohlwollende Haltung gegenüber der Reform nahm der Verband der kleinen und mittleren Unternehmer (CGPME) ein - 1982 ihr entschiedenster Gegner! Er gab zu, daß es im Verlaufe der letzten 3 Jahre zu "zahlreichen...interessanten Experimenten" gekommen war, die "bedauerlicherweise" viel zu wenig bekannt geworden seien (S. 65). Die Versuchsphase hatte in seinen Augen den Beweis erbracht, daß "eine gute Produktivität unweigerlich mit guten Arbeitsbedingungen zusammenhängt" (S. 64). Der Verband machte allerdings auch kein Hehl daraus, daß die Mitsprachepraxis zum Teil seine Grundpositionen von 1982 bestätigte. So galt ihm z.B. die Tatsache, daß es in einer Reihe kleiner und mittlerer Unternehmen zu Vertragsabschlüssen mit den Betriebsausschüssen gekommen war, als schlagender Beweis für das Gewicht dieser Institution in den PME. Folglich hielt er es für "realistischer", die Modalitäten der Mitsprachepraxis hier generell anstatt von den Gewerkschaftssektionen von den "comités d'entreprise" verhandeln zu lassen. Nach wie vor Anhänger "natürlicher Formen" der Mitsprache, plädierte er des weiteren dafür, den während der Experimentierphase häufig zutage tretenden Überschneidungen der Aktivitäten von

GED und repräsentativen Organen in Unternehmen unter 100 Beschäftigten durch die Schaffung einer einheitlichen (Betriebsausschuß und CHSCT einbeziehenden) Arbeitnehmer-Mitspracheinstanz entgegenzuwirken.

Das Arbeitsministerium führte die veränderte Einstellung des Patronats zum "droit d'expression" wesentlich darauf zurück, daß der konkrete Verlauf der Experimentierphase die anfangs gegen die Reform vorgebrachten Argumente entkräftet, nämlich doch "elastische", d.h. den betrieblichen Gegebenheiten "angepaßte" Mitspracheregeln zugelassen habe. Die Einrichtung der GED, folgte es anhand der ihm vorliegenden Informationen, leistete keinen schwerwiegenden Konflikten Vorschub, wirkte sich also nicht zu einer Störung des Betriebsklimas und der Betriebsabläufe aus, und belastete zudem die Unternehmen (finanziell) nicht über Gebühr. Die in die Sitzungen der Mitsprachegruppen investierte Zeit sei zwar nicht direkt "produktiv", aber auf jeden Fall alles andere als "verlorene Arbeitszeit": "die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsmotivation sowie die Einwirkungen der Lohnabhängigen auf die Arbeits- und Produktionsbedingungen können diesen scheinbaren Verlust mehr als wettmachen", bemerkte eine Mitarbeiterin des Ministeriums (Séchaud 1985, 61; vgl. Min. 1985, 39 und 75). Eine Einschätzung, die erwarten ließ, daß auch die anderen betrieblichen Akteure, also nicht zuletzt die Gewerkschaften, bei der Reform "mitgezogen" hatten. Tatsächlich konnte das Ministerium nach eingehender Konsultierung der repräsentativen Bünde zum Abschluß der Experimentierphase noch mit einer zweiten Erfolgsmeldung aufwarten: keine Konföderation widersetze sich einem "definitiven" Mitsprachegesetz! Da, wo Kritik laut würde, gelte sie durchweg den Modalitäten der Mitsprachepaxis. Allein die FO lehne ein "droit d'expression" nach wie vor aus prinzipiellen Gründen ab (Min. 1985, 78; 1985d, 23). Mit anderen Worten, im Lager der reformistischen Gewerkschaften - vor allem bei der CGC - mußte ebenfalls ein Meinungsumschwung zugunsten der Mitsprache

stattgefunden haben.

4.1 Die "globale" Analyse der Gewerkschaften

Kein Gewerkschaftsbund behauptete von sich, wie einleitend bereits festgestellt wurde (vgl. S.84ff), schon zum Abschluß der Versuchsphase mit den GED ein fundiertes, allen Aspekten der Mitsprachepraxis sowie erst recht ihre Wirkungen berücksichtigendes Gesamturteil über den bisherigen Verlauf der Reform abgeben zu können. Ein Manko, das die einzelnen Bünde aber nicht daran hinderte, wenigstens die ihnen vorliegenden partiellen Informationen zu überdenken und zu signalisieren, ob die Mitsprachepraxis der betroffenen Unternehmen ihren Erwartungen entsprach oder nicht.

4.1.1 Die Bilanz von CFTC und CGC

Die beiden Konföderationen gaben 1985 zu, daß sich ihre anfänglichen Befürchtungen, die Reform könne zu einer Zweckentfremdung der Mitsprachegruppen (im folgenden abgekürzt als "MS-Gruppen"), etwa ihrer Degradierung zu Erfüllungshelfen der Gewerkschaftssektionen, zur Infragestellung der Betriebshierarchie oder zu offenen Konflikten und schließlich zu Produktionsrückgängen führen, nicht bewahrheitet hatten. Wobei sie es sich allerdings auch zugute hielten, ihr Teil dazu beigetragen zu haben, daß die Entwicklung in geordneten Bahnen verlief:

- Die CFTC¹ betonte - unter Verweis auf ihre intensive Ver-

¹ Zur Beurteilung der Experimentierphase durch den christlichen Gewerkschaftsbund vgl. CFTC 1985 (11), Drilleaud 1984 (83), die LETTRE CONFEDERALE Nr. 336 vom April 1985 (S. 10) sowie, zum Vergleich, die Einschätzung des Ministeriums selbst (Min. 1985, 69)

handlungs- und Vertragstätigkeit - ihre "aktive" Beteiligung an der Ingangsetzung des Mitspracheexperiments. Da, wo die GED funktionierten, sah sie ihr Hauptanliegen darin, die "Harmonie" von direkter Mitsprache, "Intervention" der Betriebshierarchie, gewerkschaftlicher Aktion sowie Initiativen der repräsentativen Institutionen zu gewährleisten (CFTC 1985, 11).

- Die CGC¹ ging davon aus, der Reform durch frühzeitige "Neutralisierung ihrer negativen Wirkungen" (bei der vertraglichen Vereinbarung der Modalitäten der Mitsprachepraxis) die "sozialistische Perspektive" genommen zu haben und, dank der starken Präsenz der von ihr vertretenen Meister und Cadres in den GED, einen "wirklichen Fortschritt" in der innerbetrieblichen Entwicklung garantieren zu können (Marchelli 1986, 223).

Sie registrierte mit Genugtuung, daß die meisten MS-Gruppen die Rolle des Animateurs oder Rapporteurs einem Mitglied des Leitungs- und Aufsichtspersonals übertragen hatten und damit sicherstellten, daß dieses stärker als bisher in die innerbetrieblichen Kommunikationsprozesse eingebunden wurde. Wenn sie in diesem Zusammenhang auch das wachsende Interesse des Personals an Fragen, die Organisation und Funktionieren der Unternehmen tangierten, begrüßte, so eingedenk der Erfahrung, daß es ihrer Klientel in doppelter Hinsicht nützlich sein konnte:

- zum einen, weil es ihr Gelegenheit gegeben hatte, ihre Sachkenntnis unter Beweis zu stellen, also einer Imagebesserung und der Festigung der Vorgesetztenfunktion förderlich war;

¹ Zur Einschätzung der Mitsprachepraxis durch die CGC vgl. Marchelli 1986 (223), CGC 1985 (163ff), LA LETTRE CONFEDERALE Nr. 336 vom 8. Juni 1984 (S. 3) sowie, zum Vergleich, Min. 1985, 70.

- zum andern, weil es ihnen mitunter neue Entscheidungsbefugnisse eingebracht hatte, damit sie unmittelbar auf die Kritik und die Vorschläge der MS-Gruppen reagieren konnten; sie mithin als Entscheidungsträger aufgewertet wurden.

Umso sensibler reagierte die CGC, wenn seitens der Unternehmensleitung keine oder nicht genügend "Impulse" für die Verbesserung des "sozialen Dialogs" und der innerbetrieblichen "Konzertation" ausgingen.¹ Ihre insgesamt gesehen positive Bilanz war also nicht frei von kritischen Untertönen. Sie beanstandete insbesondere, daß viele Unternehmen die Animateure der GED (infolge unzulänglicher Schulungsanstrengungen) nicht genügend auf die neuen Aufgaben vorbereitet sowie Meistern und Cadres bisher nur in seltenen Fällen Gelegenheit zur internen Aussprache über die Probleme der Mitsprachepraxis gegeben hatten: im Rahmen eigener GED! (Vgl. Min. 1985, 70).

Die CFTC machte zum Teil ähnliche Beobachtungen wie die CGC, maß ihnen allerdings bei der Gesamtbeurteilung der Experimentierphase weniger Gewicht bei. Meister und Cadres legten ihrer Ansicht nach vielerorts durchaus die für die Bewältigung ihrer neuen Aufgaben nötige "Autonomie" an den Tag und trugen somit ihr Teil dazu bei, daß die Innovation tendenziell einer "Veränderung der Mentalitäten, einer neuen Konzeption der Autorität sowie einem Wandel der betrieblichen Funktionsweise" Vorschub leistete (zit. nach Min. 1985, 69). Schwerer als die möglicherweise unzulängliche Einstellung der Betriebshierarchie auf das Mitspracheexperi-

¹ Die hier sowie im weiteren Verlauf unserer Arbeit wiedergegebenen kritischen Anmerkungen der CGC entnehmen wir weniger den raren, zudem auch noch knappen offiziellen Verlautbarungen der Konföderation zur Reform als einem Gespräch, das wir am 27. November 1986 mit Mitgliedern der Rechtsabteilung der CGC führten (vgl. Vinzant 1986).

ments (... die sie im übrigen nicht "systematisch mit" der Animationsfunktion betraut sehen wollte¹), wog in den Augen der CFTC die "ungleiche" Entwicklung der Reform, nämlich die Tatsache, daß sie noch längst nicht in allen von der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 betroffenen Unternehmen Anwendung gefunden hatte!

Da, wo das Experiment angelaufen war, wurden ihm durchweg "zufriedenstellende Ergebnisse", in erster Linie eine Verbesserung der Arbeitsmotivation, der sozialen Beziehungen sowie zum Teil bereits der Arbeitsbedingungen bescheinigt. Ergebnisse, die für die CFTC indes noch nicht zu der Annahme berechtigten, die Mitsprache sei in diesen Unternehmen ein für allemal gesichert und lasse in absehbarer Zeit auch "signifikante Fortschritte" auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation erwarten. Sie mußte feststellen, daß sich die Unternehmensleitungen noch häufig nur begrenzt kooperationsbereit zeigten und manchen Anliegen und Vorschlägen der GED nicht oder nur zögernd mit konkreten Verbesserungsmaßnahmen Rechnung trugen. Ein Verhalten, das zwangsläufig das Interesse des Personals an der Innovation beeinträchtigen müsse (vgl. CFTC 1985, 11; LA LETTRE CONFEDERALE Nr. 336 vom April 1985, S. 10).

Ungeachtet dieser und anderer punktueller Kritiken an der Mitsprachepraxis, die - dies vorweg - in der ministeriellen

1 Die CFTC hatte zwar niemals für eine systematische Betreuung der GED durch die Hierarchie plädiert, bei der vertraglichen Vereinbarung der Modalitäten der Mitsprachepraxis dann aber 1983/84 doch in den meisten Fällen einer Übernahme der Animateur- und Rapporteurfunktion durch die direkten Vorgesetzten oder andere Vertreter der Hierarchie zugestimmt. Eine Entscheidung, die ihre Betriebssektionen heute offenbar bedauern: große Teil der CFTC-Basis, gab uns am 16. Dezember 1986 ein Mitarbeiter des konföderalen "Institut Syndical de Formation" zu verstehen, sähen es nicht ungern, wenn die Meister und Cadres ihren neuen Funktionen entbunden und die Gruppen ihre Diskussionsleiter und Sprecher selbst wählen würden.

Bilanz zum Teil zu kurz kamen und auf die wir deshalb im Verlaufe unserer Arbeit noch zurückkommen werden, lag das Arbeitsministerium also mit seiner Einschätzung, auch im Lager der reformistischen Bünde überwogen mittlerweile die Befürworter der Innovation, durchaus richtig. Allein der FO konnte nicht nachgesagt werden, eine Annäherung an die Reform vollzogen zu haben.

4.1.2. Die Bilanz der FORCE OUVRIERE

Die FO, gab das Arbeitsministerium in seinem 'Rapport' zu verstehen, hielt zwar eine "direkte" Belegschaftspartizipation an der Entscheidungsfindung nach wie vor für keine zwingende Notwendigkeit und auf keinen Fall für das "Hauptanliegen der Lohnabhängigen", sie konnte aber nicht umhin zuzugeben, daß die Mitsprachepraxis "nicht alle ihre Befürchtungen" bestätigte (1985, 68). Vergleicht man dieses Fazit mit der Berichterstattung der FO-Presse oder den Verlautbarungen der konföderalen "Zentrale" über die Experimentierphase¹, so liegt der Schluß nahe, daß das Ministerium im Vorfeld der Parlamentsdebatte (d.h. der Entscheidung über die endgültige Verankerung der Mitsprache im CODE DU TRAVAIL) auf eine beschönigende Version der FO-Analyse Wert legte. Gewiß, der Gewerkschaftsbund behauptete nicht, daß die Mitsprache zu einer "Politisierung" der Betriebe geführt habe. Eine andere Prognose aber traf seiner Ansicht nach durchaus zu: Patrons und Unternehmensleitungen setzten in seinen Augen alles daran, die Reform für die eigenen Zwecke zu "kanalisieren" - zum Nachteil nicht zuletzt der Gewerkschaften und der repräsentativen

¹ Vgl. u.a. FORCE OUVRIERE-HEBDO Nr. 1856 vom 21. November 1985 (S. 10), Nr. 1864 vom 29. Januar 1986 (S. 5), Nr. 1867 vom 19. Februar 1986 (S. 5) sowie vor allem die Stellungnahmen der FO-Führung, vor allem Hofman 1985, Hofmann/Bergeron 1986.

tiven Institutionen!

Bereits die Tatsache, daß die Unternehmerschaft das Mitspracherecht allen anfänglichen Protesten zum Trotz schließlich doch akzeptierte (und die ihr verbundenen konservativen Parteien im Falle einer Regierungsübernahme - nach einem Sieg bei den Parlamentswahlen im Frühjahr 1986 - die Reform nicht rückgängig machen wollten!) war der FO Beweis genug, daß die Auroux-Gesetze den patronalen Interessen letztlich entgegenkamen. In einer Zeit verstärkter "Individualisierung" der innerbetrieblichen Beziehungen (dank u.a. "flexibler" Arbeitszeitregelungen oder einer Entlohnung "nach Verdienst") eigneten sie sich - erwartungsgemäß - vortrefflich zur "Neutralisierung" oder "Marginalisierung" der Gewerkschaften und infolgedessen zur "Integration" des Personals und zur Infragestellung "sozialer Errungenschaften" wie des Gesetzes vom 11. Februar 1950. Konnte die Direktion doch nun

- darauf pochen, Probleme von Belang wie Löhne und Arbeitszeit vornehmlich auf Betriebsebene zu verhandeln, und somit Branchenverträge umgehen, wenn nicht Verhandlungen auf übergeordneter Ebene überflüssig machen;
- Initiativen und Vorschläge zur Verbesserung von Inhalt und Organisation der Arbeit den MS-Gruppen vorbehalten und damit den Gewerkschaftssektionen ein wichtiges Verhandlungsfeld entziehen.

Die FO wies nicht nur auf die "perversen" Effekte der Reform hin, sondern bezweifelte gar, daß sie überhaupt positive Wirkungen haben konnte. Ihr letzter Kongreß unterstellte, daß eine Innovation, die vornehmlich auf Produktivitätsverbesserungen und Effizienzsteigerungen abziele, "zwangsläufig" zu Lasten der Arbeitsbedingungen sowie der Sicherheit am Arbeitsplatz gehen müsse (FO 1984, 28).

Die FO-Aktivisten schienen dieser These nicht zu widersprechen. Zumindest deutete in der Gewerkschaftspresse (FO-HEBDO) in

ihren Berichten nichts auf eine auch nur ansatzweise positive Rezeption der Experimentierphase durch die Betriebssektionen hin. Die "Bilanz" des Arbeitsministeriums "entspricht nicht der Basis auf dem Terrain"! Mit diesen Worten gedachte Paulette Hofmann (1985a, 11) nicht nur die interne Diskussion über die Mitsprachepraxis zu resümieren, sondern auch auf die in ihren Augen zunehmend skeptischere und kritischere, ja zum Teil offen ablehnende Haltung der Belegschaften in Sachen "droit d'expression" aufmerksam zu machen. Bei der FO registrierte man, daß die Versammlungen der GED in "vielen Unternehmen" ohne Folgen, mithin ohne Wirkungen blieben, daraufhin das Interesse des Personals an der Mitsprache erlahmte und nicht selten zur vorzeitigen Einstellung des Experiments zwang (vgl. Hofman/Bergeron 1986, 3). Wenn die FO daraus folgerte, daß die Experimentierphase vor allem "die Grenzen, wenn nicht die Überflüssigkeit des Mitspracherechtes" (ebd. S. 3f) aufgezeigt habe, so geschah das also nicht zuletzt unter Hinweis auf den beschränkten Kredit, den die Unternehmer selbst den GED einräumten. Sie beobachtete, daß die Gruppen in immer mehr Betrieben mit hauseigenen Partizipationsorganen wie Qualitätszirkeln oder "groupes de progrès" konkurrieren mußten, denen es, da sie ungleich großzügiger gefördert wurden als sie, ein leichtes war, ihnen beim Personal den Rang abzulaufen.

Die FO distanzierte sich mithin - ganz im Gegenteil zu den beiden anderen reformistischen Bündeln - nach wie vor entschieden von der Arbeitermitsprache und damit auch von der ministeriellen 'Bilanz'. Mit dieser Haltung geriet sie - dies mag überraschen - dennoch im Gewerkschaftslager keineswegs völlig ins Abseits: auch die CGT glaubte, keinen Grund zu haben, die (relative) Genugtuung des Arbeitsministeriums über den Verlauf der Experimentierphase teilen zu müssen.

4.1.3 Die Bilanz der CGT

Die CGT, wurde im ministeriellen Rapport zugegeben, beklagt die "unzulängliche Anwendung des Mitspracherechtes" (1985, 65). Sie stellte demnach die Mitsprache nicht prinzipiell in Frage wie die FO.

Tatsächlich bestand für die CGT auch nach den Erfahrungen der Experimentierphase kein Anlaß, die Vorteile in Abrede zu stellen, die sich bei einer konsequenten praktischen Umsetzung des Reformgesetzes für die Arbeitenden ergaben. "Das Mitspracherecht", bestätigte ihr Generalsekretär auf dem letzten Kongreß der Konföderation vom November 1985, "ist natürlich ein Fortschritt, wenn es die Lohnabhängigen dazu verleitet, Initiativen zu ergreifen, um das Arbeitsleben angenehmer zu gestalten und den Betrieb im Interesse des sozialen Fortschritts zu verwalten" (Krasucki 1985, 24). Sie attestierte den Belegschaften auch schon früh entsprechende Bemühungen. Während ihrer "Conférence nationale sur les droits et libertés" vom 1. und 2. Dezember 1983¹ in Montreuil wurden der Mitsprachepraxis bereits positive Seiten abgewonnen: man registrierte in einer Reihe von Betrieben erste punktuelle Ergebnisse (Verbesserungen der materiellen Ausstattung des Arbeitsplatzes, Abbau von Arbeiterschwernissen, Revision der Einstufungsverfahren ...) sowie Ansätze zu einem besseren "gegenseitigen Verständnis" und zur "kollektiven Bewußtseinsbildung" (Gaumé 1984). Bescheidene Fortschritte gewiß, gemessen an den wirtschaftsdenokratischen Zielsetzungen der CGT, an deren politische Dimension im übrigen auch der letzte (42.) Kongreß erinnerte:

¹ Zu dieser Konferenz in Montreuil vgl. LE PEUPLE Nr. 1167 vom 19. Januar 1984 (S. 3ff) sowie die Berichterstattung der KPF-Pressé (L'HUMANITE vom 2. und 3. Dezember 1983 sowie vom 10. Januar 1984; REVOLUTION vom 9. Dezember 1983).

"Zur Entwicklung eines richtigen staatsbürgerlichen Bewußtseins im Betrieb, zur Berücksichtigung des Lohnabhängigen - und natürlich nationalen Interesses wird es erst dann kommen, wenn im Verlauf der Massenkämpfe das Gesetz des Profits und der finanziellen Rentabilität als allein entscheidendes Grundprinzip des Betriebslebens seine Gültigkeit verliert. Von daher ist jede Intervention in die Betriebsführung unter kämpferischen Gesichtspunkten zu betrachten".

(CGT 1985, 212)

Mit anderen Worten, die CGT machte auch die Beurteilung von Erfolg oder Mißerfolg der Mitsprache nach wie vor von der Antwort auf die Frage abhängig, ob sie eine Stärkung der betrieblichen "Gegenmacht" zugelassen oder, im Gegenteil, das innerbetriebliche Kräfteverhältnis zugunsten des Patrons bzw. der Direktion verändert habe.

Nun, aus den ihr gegen Ende der Experimentierphase vorliegenden Informationen konnte sie wie gesagt (vgl. S. 86f) nur "vorläufige" Schlüsse ziehen.¹ Ihre wohl wichtigste Erkenntnis: eine "extreme Diversität der Situationen" gestattete bisher keine gleichmäßige Entwicklung der Reform, folglich auch keine einheitlichen Ergebnisse! Ein Grund für sie - dies vorweg-, im Hinblick auf die Novellierung der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 eine strengere Gesetzgebung und nicht nur ein "Rahmen"-Gesetz wie das bisherige zu fordern, das die Festlegung der Modalitäten der Mitsprachepraxis weitgehend Verhandlungen bzw. den Unternehmern selbst vorbehielt. Mit anderen Worten, die CGT machte kein Hehl daraus, daß Inhalt und Form der Mitsprache in vielen Unternehmen nicht ihren Erwartungen entsprachen. Sie kritisierte vor allem, daß die Reform oft nur "progressiv" realisiert wurde, d.h. lediglich ein Teil der Belegschaften (auf Anhieb) überhaupt Gelegenheit zur Mitsprache erhielt. Dem Bericht des Parlamentsausschusses für Kultur,

1 Zur Einschätzung der Mitsprachepraxis durch die CGT vgl. Munck/Jacek/Pascre/Rennes/Saramito 1984 (124ff), CGT 1985b, Rennes 1986, Mairie 1986 sowie LE PEUPLE Nr. 1179 vom 13. September 1984 (S. 30f) und Nr. 1235 vom 12. Februar 1987 (S. 21f).

Familie und soziale Angelegenheiten (vom Mai 1985) entnahm sie, daß nur ein Drittel der vom Auroux-Gesetz betroffenen Unternehmen die Mitsprache vertragsgemäß praktiziere - dazu allzu oft unter Bedingungen, die ihrer Entwicklung nicht gerade förderlich seien: viele Gruppen trafen sich zu selten oder zu kurz und sähen sich - sei es infolge der begrenzten Thematik der Mitsprache oder aufgrund ausbleibender, zögernder oder negativer Antworten der Direktion auf ihre Vorschläge und Anfragen - daran gehindert, ihre Fähigkeiten voll unter Beweis zu stellen. Die Begrenzung, Verzögerung oder gar Rückgängigmachung der Mitsprache wurde zunächst darauf zurückgeführt, daß die Unternehmen über ihre eigene Partizipationsstrategie verfügten und bei der Nutzung des "kollektiven Wissens" für die Effektivierung der Produktion lieber auf Qualitätszirkel oder Gruppen des "technischen Fortschritts" setzten.

Doch auch da, wo die Unternehmen die Mitsprache halbwegs gesetzes- und vertragskonform praktizierten, hatte die CGT nicht ohne weiteres Anlaß zur Genugtuung: wie die FO sah sie vielerorts ihre Befürchtung bestätigt, die Innovation könne ausgeprägten "individualistischen" Verhaltensweisen und damit einer betrieblichen "Integration" des Personals Vorschub leisten, also von den Unternehmensleitungen dazu benutzt werden, den gewerkschaftlichen Einfluß abzubauen. Dem standen bei ihr - im Gegensatz zur FO - aber auch positive Erfahrungen gegenüber: insbesondere in den öffentlichen und nationalen Unternehmen, den Bastionen des französischen Syndikalismus. Bei RENAULT in Boulogne-Billancourt z.B. machten Mitarbeiter ihres Wirtschafts- und Sozialforschungsinstituts (ISERES) Ansätze zu einer "Umstrukturierung der innerbetrieblichen Machtverhältnisse" aus, weil "relativ autonome" MS-Gruppen (sowie ab 1983 Werkstatt- und Büroräte) ihre Fähigkeit zur direkten "Intervention" im Produktionsprozeß unter Beweis stellten, d.h. es verstanden, Fragen der unmittelbaren Arbeitssituation (betrifft Beschäftigung,

Löhne, Qualifikation) mit gestionären Problemen wie der Produktivität zu verknüpfen und regelrechte "Alternativen" zur bisherigen Unternehmenspolitik zu erarbeiten (Mairate 1986, 24f; vgl. Lojkin 1986, 143ff).

Solche Entwicklungen wurden nicht zuletzt dem Engagement der eigenen Betriebssektionen zugute gehalten. Wenn 1985 der 42. CGT-Kongreß auf einer "resoluten Ausrichtung der gewerkschaftlichen Praxis" auf die am Arbeitsplatz artikulierten Interessen und Vorschläge bestand, so eingedenk erster Erfolgsmeldungen der Basis: er registrierte, daß die "Praxis der Debatte und der demokratischen Entscheidung erhebliche Fortschritte gemacht, nämlich dazu geführt hat, daß es heute neben den traditionellen Formen der sozialen Auseinandersetzungen neue originelle, d.h. den örtlichen Gegebenheiten sowie den Problemen und Geisteshaltungen der Betroffenen angepaßte Aktionsformen gibt" (CGT 1985, 13). Mit anderen Worten, aus CGT-Sicht eignete sich das Mitspracherecht nach wie vor zur Dynamisierung, wenn nicht zur Rehabilitierung der gewerkschaftlichen Aktion.

Auch für den zweiten vorbehaltlosen Befürworter des Reformgesetzes vom 4. August 1982, die CFDT, entsprachen Verlauf und Ergebnis der Experimentierphase mit den GED nicht ganz den Erwartungen. Im Gegensatz zur CGT aber schätzte sie das Ganze global "positiv" ein, ja bestätigte über weite Strecken die Analyse des Arbeitsministeriums (vgl. Min. 1985, 67).

4.1.4 Die Bilanz der CFDT

Die CFDT gab zu, daß die Mitsprache noch nirgends zu einer "grundlegenden Umgestaltung des Betriebslebens" geführt habe, ja noch nicht einmal in allen von der Reform be-

troffenen Unternehmen praktiziert werde.¹ Wie die CGT kritisierte sie, daß viele Patrons und Unternehmensleitungen die GED nur "progressiv" einrichteten, also einen Teil des Personals vorerst von der Reform ausschlossen, oder darauf aus waren, "die Gruppen für ihre eigenen Zwecke zu vereinnahmen" (CFDT 1985, 38). Im Gegensatz zur CGT aber ging sie davon aus, daß sich die Versuche, die Reform zu "blockieren", in Grenzen hielten. Die große Zahl von Verträgen über die Umsetzungsmodalitäten des Mitspracherechts signalisierten ihr vielmehr, daß das Management vielerorts in einem "partizipativen Führungsstil" die unerläßliche Voraussetzung für eine gute Betriebsführung sah (vgl. Maire 1986, 61f).

Doch weniger die Verhandlungsphase mit ihrem (aus CFDT-Sicht) zu "einförmigen" Vertragsschema als die konkrete Mitsprachepraxis bestärkte die Konföderation in ihrer optimistischen Grundhaltung: sie insistierte auf der großen "Diversität" der Mitspracheexperimente und der Innovationsfreudigkeit der GED! Ähnlich wie die CFTC bescheinigte sie vielen von ihnen, bereits jetzt "produktiv" zu sein und wenigstens ansatzweise in dreifacher Hinsicht ihre "Funktion" zu erfüllen, nämlich

- die Funktionsmängel der Betriebe zu signalisieren,
- Lösungen zur Behebung dieser Mängel vorzuschlagen,
- zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen und damit des Arbeitsklimas beizutragen.

(1985, 38f; vgl. 43f)

Wenn die Initiativen der Gruppen nicht immer oder nur zögernd mit Verbesserungsmaßnahmen beantwortet wurden, so aus CFDT-Sicht nicht allein weil Leitung und Hierarchie, sondern

¹ Zu ihrer Einschätzung der Mitsprachepraxis vgl. vor allem CFDT 1985 und 1985a, Pinaud 1986a, Chouraqui 1986, Maire 1986, Moire 1986.

möglicherweise auch die traditionellen Personalinteressenvertretungsorgane bei der Reform nicht "mitzogen" - es folglich unterließen, sich die Anliegen der GED zu eigen zu machen und im Rahmen ihrer betrieblichen Interventionsmöglichkeiten zu unterstützen. Wie keine andere Konföderation wies die CFDT auf die Schwierigkeiten vor allem der Gewerkschaftssektionen hin, Kontakt zu den MS-Gruppen zu halten (und entsprechend ihren Aktions- und Funktionsmodus zu ändern), um eine "Kooperation" zwischen alten und neuen Arbeitnehmerorganen zu gewährleisten.

Fazit

Bis auf die FO bestritt also niemand, daß die Mitsprache wenigstens punktuell bereits zu "Resultaten" geführt hatte, mithin für die Arbeitenden ein taugliches Mittel zur "Durchsetzung von Forderungen" sein konnte! Hieß dies nun, daß alle Konföderationen, die Verbesserungen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation oder der innerbetrieblichen Beziehungen registrierten, den GED die selben Ergebnisse und Wirkungen bescheinigten? Die Frage muß verneint werden. Bereits die Globalbilanzen bestätigten, was 1982 die ersten Stellungnahmen zum Reformgesetz vom 4. August 1982 andeuteten: die einzelnen Bünde legten bei der Beurteilung der Reform sehr unterschiedliche Maßstäbe an:

- Im reformistischen Lager wurde ihr Erfolg vornehmlich daran gemessen, ob sich die MS-Gruppen ohne schwerwiegende Beeinträchtigung der Arbeitsbeziehungen, des Betriebsablaufs sowie der bisherigen gewerkschaftlichen Prärogativen bzw. der tradierten Befugnisse der repräsentativen Institutionen durchsetzen ließen;
- CFDT und CGT hingegen bewerteten nicht zuletzt die "transformatorische" Funktion der Innovation, die, wie gesagt, u.a. auch zu einem Bruch mit bestimmten "traditionellen" Denkhaltungen, Aktions- und Organisationsformen der betrieblichen Interessenvertretung zwingen konnte.

Angesichts solch unterschiedlicher Optiken und Erwartungen

lassen sich die gewerkschaftlichen Stellungnahmen zum Verlauf der Experimentierphase nicht ohne weiteres auf einen Nenner bringen. Soll zudem von der Haltung der Konföderationen auf die ihrer Betriebssektionen und damit auf den Impact der gewerkschaftlichen Aktion im Mitsprache-prozeß geschlossen werden, so bedarf es schon einer eingehenderen Analyse der Mitsprachepraxis sowie ihrer Ergebnisse und Wirkungen.

Der "globalen" Analyse läßt sich unschwer entnehmen, welches aus gewerkschaftlicher Sicht das erste Kriterium für die Beurteilung von Erfolg oder Mißerfolg der Experimentierphase war: die Qualität des Mitspracheangebots der Unternehmen!

4.2 Das Mitspracheangebot der Unternehmen

Da sich im Verlaufe der Experimentierphase bis auf die FO alle Gewerkschaftsbünde mit dem Geist des Gesetzes vom 4. August 1982 identifizierten, ignorierte keiner von ihnen die 'conditio sine qua non' einer erfolgreichen Durchsetzung der Reform: sollten die bisher nur unzureichend erschlossenen "Kenntnisse und Kapazitäten" (Arbeitsministerium) der großen Masse der Arbeitenden für eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation genutzt werden und somit Anstöße sowohl zur Demokratisierung der betrieblichen Entscheidungsfindung als auch zur Effektivierung der Produktion gegeben werden, so galt es dem gesamten Personal die Möglichkeit zur Mitsprache einzuräumen! Eine Bedingung, die aus gewerkschaftlicher Sicht von vielen Patrons noch nicht erfüllt worden war: alle Bünde verwiesen (mehr oder weniger eindringlich) auf die nur "partielle" Anwendung der Reform, d.h. die zu geringe Zahl von Unternehmen mit funktionierenden MS-Gruppen.

- Die CGT zog, wie ihre Globalanalyse andeutet, das kritischste Fazit (vgl. CGT 1985b, 2; Munck u.a. 1984, 124ff). Sie bemängelte, daß die Mitsprache noch längst nicht in allen von dem Reformgesetz betroffenen Unternehmen akzeptiert worden war. Bezeichnenderweise sei es (bis zum Abschluß der offiziellen Verhandlungsphase) nicht einmal in der Hälfte der Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten zu einem Vertragsabschluß über die Modalitäten der Mitsprache gekommen. Darüber hinaus werde im Falle einer vertraglichen Vereinbarung keineswegs überall der gesamten Belegschaft Gelegenheit zur Mitarbeit in den GED gegeben. Ihren Erfahrungen zufolge konnte bereits ein unzulängliches Mitspracheangebot dazu führen, daß das Interesse des Personals an der Reform zurückging (vgl. Min. 1985, 66). Davon ausgehend, daß sich (zusätzlich zu den 2,5 Millionen im Prinzip von einer Mitspracheregelung betroffenen Beschäftigten) auf nationaler Ebene "noch mehr als 10 Millionen Lohnabhängige dieses Mitspracherecht erkämpfen" müssen (Munck u.a. 1984, 125), war sie versucht, der Innovation vorerst nur eine geringe soziale und wirtschaftliche Dynamik zu unterstellen.
- Die CFDT argumentierte bei aller Genugtuung über die "größte Vertragswelle, die Frankreich jemals erlebt hat" (1985, 10), ähnlich wie die CGT. Auch sie beklagte, daß die Mitsprache "noch viel zu oft nur einem geringen Prozentsatz der Lohnabhängigen" vorbehalten bleibe (1985, 40 und 43). Nur 14% der von ihr ausgewerteten Vertragsprotokolle sahen vor, die GED sofort auf Gesamtunternehmensebene einzuführen! Mit anderen Worten, in den meisten Fällen blieb die Innovation zunächst auf einige ausgesuchte Arbeitseinheiten bzw. (in Großfirmen) Einzelbetriebe begrenzt. Die CFDT beanstandete hier weniger das Prinzip einer "progressiven" Durchsetzung der Reform als "Langsamkeit" und mangelnde Transparenz dieses Umsetzungsprozesses: nur etwa die Hälfte der von ihr eingesehenen Vertragsprotokolle präziserte die Dauer der Experimentierphase und damit den Zeitpunkt der fälligen 'Bilanz' sowie

der Entscheidung über die Ausweitung der Mitsprache auf die Gesamtheit des Unternehmens.¹

- Im Vergleich zu den Linkskonföderationen übten CFTC und CGC eher verhaltene Kritik an dem begrenzten Mitspracheangebot der Unternehmen:
 - erstere bemängelte zwar die "partielle" und "ungleiche" Umsetzung des Mitsprachegesetzes in die Praxis (CFTC 1985, 11; Min. 1985, 69), verzichtete aber darauf, diese Fehlentwicklung zu kommentieren;
 - letztere war gar darauf bedacht, jede öffentliche Kritik zu vermeiden und gab nur inoffiziell zu verstehen, daß "seitens der Unternehmen nicht genügend Impulse für einen wirklichen sozialen Dialog" ausgingen. (Vinzant 1986)

Die gewerkschaftlichen Stellungnahmen lassen also den Schluß zu, daß sich die meisten Patrons und Direktionen mit der Einrichtung von MS-Gruppen Zeit ließen.² Eine These, die sich überprüfen läßt. Denn sowohl über die Zahl der Unternehmen und Betriebe, in denen die Modalitäten der Mitsprachepraxis vertraglich vereinbart oder durch Unternehmerentscheid festgelegt wurden, als auch über die Zahl der Unternehmen, die die Mitsprache wenigstens partiell praktizierten, können konkrete Angaben gemacht werden.

1 Demnach gedachten die meisten Unternehmen (25 %) in der zweiten Jahreshälfte 1984, mithin nach der Erstellung der offiziellen 'Bilanz', ein Fazit zu ziehen. 11 % hielten dies erst nach der Verkündung des neuen Mitsprachegesetzes, also ab Anfang 1986 für opportun (CFDT 1985, 40f und 43).

2 Daß es sich hierbei um einen Konsens im Gewerkschaftslager handelte, sollten nicht zuletzt die Unternehmensbilanzen belegen: laut Ministerium klagten Gewerkschaftssektionen der verschiedensten Konföderationen, die Mitsprache erstrecke sich noch längst nicht auf die "Gesamtheit der Lohnabhängigen", also auf alle Abteilungen und (gegebenenfalls) Einzelbetriebe ihrer Unternehmen (1985, 61).

4.2.1 Der erste Indikator: die Vertragsabschlüsse über die Modalitäten der Mitsprachepraxis¹

Das Gros der 6200 von der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 betroffenen Unternehmen und Betriebe² hatte es, in der Tat, nicht eilig mit der Regelung der Modalitäten der Mitsprachepraxis: in den meisten Unternehmen kam es erst ab Januar 1983, also kurz vor Ablauf der halbjährigen Gesetzesfrist (4. Februar 1983), zur Aufnahme von Verhandlungen mit den repräsentativen Gewerkschaften bzw. (in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Präsenz) mit den Betriebsausschüssen - obwohl diese kein arbeitsrechtliches Mandat dazu hatten. Verzögerungen, die mancherorts damit zusammenhingen, daß die "Sozialpartner" prioritärere Anliegen hatten, wie die Lösung von Arbeitsplatzproblemen und die Erarbeitung von Krisenplänen zur Überwindung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ihres Betriebs (vgl. Min. 1985, 16)³. In Großunternehmen waren sie mitunter darauf zurückzuführen, daß hier zuerst auf zentraler Ebene verhandelt wurde und die Einzelbetriebe zunächst den 'accord d'entreprise' abwarteten, bevor sie einen 'accord d'établissement' verhandelten.

¹ Bei unseren Ausführungen stützen wir uns im wesentlichen auf die offiziellen statistischen Angaben des Arbeitsministeriums sowie die Analysen von Mitarbeitern des ministeriellen "Service des Etudes et de la Statistique" (u.a. Volkoff 1985 und 1985a).

² Im Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut der CGT (ISERES) schätzt man die Zahl der von der Reform betroffenen Unternehmen und Betriebe auf 7500 (vgl. Mairate 1986, 30)

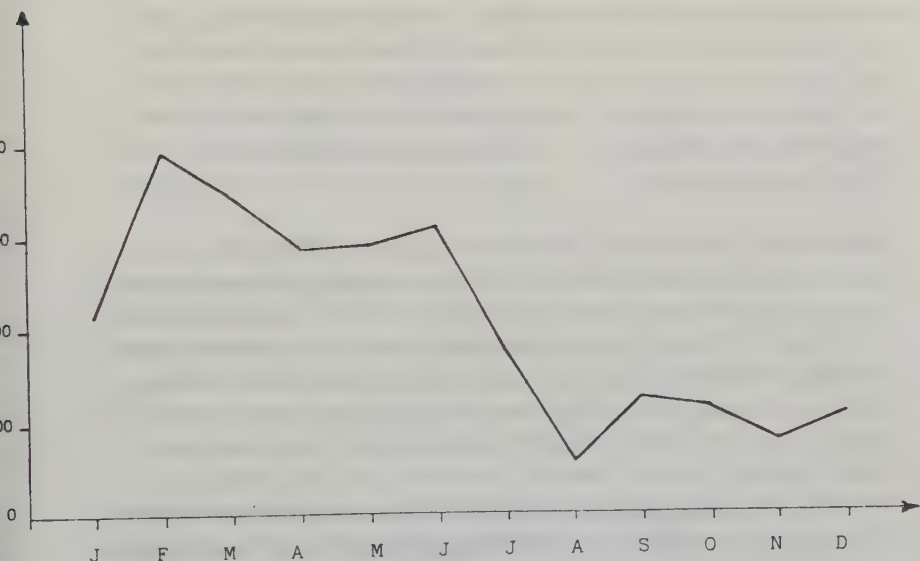
³ Das Ministerium (1985, 45f) stellte andererseits allerdings auch fest, daß Unternehmen, die sich zu Umstrukturierungen gezwungen sahen, zum Teil gerade auf die Mitsprache setzten, d.h. den GED Gelegenheit gaben, die notwendigen Innovationen mitzutragen.

Solche Verzögerungen hinderten die Betriebe allerdings nicht daran, die Verhandlungen dann in relativ kurzer Zeit abzuschließen: wie das nachstehende Schaubild zeigt, wurden die meisten Verträge noch im 1. Halbjahr 1983 unterzeichnet.

Abbildung 2:

Die vertragliche Entwicklung
im Jahre 1983

Anzahl
der Verträge



Quelle: Volkoff 1985, 33

Das Ministerium registrierte in seiner Bilanz vom Juni 1985 ca. 4000 Vertragsabschlüsse und Betriebsvereinbarungen und schätzte, daß sie für etwa 2,5 Millionen Beschäftigte

gültig waren.¹ Die Forschergruppe von CFDT und CNRS nannte andere Zahlen: sie ging davon aus, daß die ihr bis zum 30. November 1985 vorliegenden 3817 Verträge und einseitigen Unternehmerentscheidungen über die Modalitäten der Mitsprachepraxis etwa 4,2 Millionen Beschäftigte betrafen (Pinaud 1986a, 62). Solche Abweichungen erklären sich nicht nur mit unterschiedlichen statistischen Methoden und Auswertungsverfahren (vgl. ebd. S. 68ff), sondern vor allem auch damit, daß Arbeitsministerium und Forschergruppe nicht die gleichen Texte vorlagen; die Datenbank der CFDT berücksichtigte im stärkeren Maße als das Ministerium Verträge des nichtkommerziellen Dienstleistungssektors sowie Verträge aus Unternehmen des Agrar- und Transportsektors, die nicht zum Kompetenzbereich des Ministeriums gehören.

Damit stand keineswegs bereits die Zahl der Unternehmen fest, die die Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen hatten! Eine exakte Evaluation wurde zunächst dadurch erschwert, daß aus größeren Firmen mehrere Verträge vorliegen konnten. Denn es wurde oft nicht nur auf Gesamtunternehmensebene, sondern zusätzlich auch noch auf einzelbetrieblicher Ebene verhandelt. Zudem hatte das Arbeitsministerium nur die ihm (bzw. den Außendiensten seines 'Service du Travail et de l'Emploi') bis Mai 1984 vorliegenden Texte statistisch ausgewertet und analysiert: insgesamt nur 2925 Vertragstexte! Dabei handelte

¹ Sylviane Séchaud, eine Mitarbeiterin des Arbeitsministeriums (Direction des relations du travail) nannte im Mai 1985 während des Symposiums über die "neuen Formen der Mitsprache und der Demokratisierung der Unternehmen" (Paris 14./15. Mai 1985) ganz andere, offensichtlich neuere Zahlen: sie sprach von 4494 Verträgen, die für insgesamt 3,5 Millionen Beschäftigte gültig sein sollten. Zu den Arbeiten des Kolloquiums vgl. DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr. 2 vom Dezember 1985.

es sich zunächst um Verträge auf Gesamtunternehmensebene (accords d'entreprise):¹

- 860 Verträge kamen aus Unternehmen mit nur einem Betrieb,
- 725 Verträge aus Unternehmen mit mehreren Betrieben, die für alle Einheiten des Unternehmens galten,
- 111 Verträge ebenfalls aus Unternehmen mit mehreren Betrieben, die aber durch Zusatzverträge auf einzelbetrieblicher Ebene ergänzt wurden: z.B. bei AIR FRANCE, beim CREDIT LYONNAIS, bei BOUSSAC oder GERVAIS-DANONE. Solche 'Rahmen'-Verträge konnten auch für eine ganze Branche bzw. einen ganzen Beschäftigungssektor gelten (EDF-GDF, SEITA, SECURITE SOCIALE, SNCF...)

Die restlichen Verträge wurden auf einzelbetrieblicher Ebene verhandelt (accords d'établissement):

- 196 Verträge orientierten sich dabei strikt am 'accord d'entreprise' des Gesamtunternehmens,
- 476 Verträge waren Zusatzverträge, ergänzten also den Rahmenvertrag ihres Unternehmens,
- 557 Verträge wurden (ohne jeden Bezug auf einen 'accord d'entreprise' oder einen Rahmenvertrag) direkt von den Einzelbetrieben ausgehandelt.

Bedenkt man, daß es mancherorts zu Abschlüssen sowohl auf Unternehmens- oder gar Branchenebene als auch auf einzelbetrieblicher Ebene kam (die Rahmenverträge von EDF-GDF sowie der SECURITE SOCIALE z.B. dienten 150 bzw. 350 dezentralisierten Verträgen als "Vorlage"), so blieben (Ende

¹ Vgl. zum folgenden Volkoff 1985a, 79f; Min. 1985, 18 und 1985a, 2. Zu den, wie gesagt, zum Teil erheblich abweichenden Zahlen der CFDT vgl. u.a. CFDT 1985b, Pinaud 1986a (Stand 30. November 1985: 3817 Vertragstexte).

Mai 1984) unter dem Strich schließlich nur 2618 Unternehmen mit rund 2,4 Millionen Beschäftigten übrig, die über einen "wirklichen" Vertrag verfügten - und von der ministeriellen Analyse erfaßt wurden.¹ In 9 % der Fälle handelte es sich dabei zudem nur um 'Quasi'-Verträge mit den Betriebsausschüssen, die zum Teil an Stelle der Gewerkschaftssektionen unterzeichneten: denn nur zwei Drittel dieser Vereinbarungen kamen in Unternehmen oder Betrieben ohne jegliche gewerkschaftliche Interessenvertretung zustande! (Vgl. Min. 1985, 19; 1985a, 3).

Auch wenn sich die Zahl der Vertragsabschlüsse bis zum Frühjahr 1985 noch erhöhte,² gemessen an der Gesamtzahl der von der Reform betroffenen Unternehmen (6200) repräsentierten sie nur eine Minderheit: das Ministerium schätzte, daß sie nur etwa 45 % der Unternehmen mit 200 und mehr Beschäftigten ausmachten! (Min. 1985, 17; vgl. CFDT 1985, 9)³

Dafür kam es in kleineren Unternehmen zu hunderten von freiwilligen Vertragsabschlüssen: 23,8 % der insgesamt 4000 Verträge wurden Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten zugeschrieben. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitenden, die (im Prinzip) von solchen Mitspracheregelungen profitieren

1 Nicht berücksichtigt wurden

- die 111 Rahmenverträge, da sie auf betrieblicher Ebene zu Zusatzverhandlungen führten; das Ministerium registrierte in diesem Falle allein die Zusatzverträge (accords d'établissement);
- die 196 Abschlüsse auf Betriebsebene, die nur eine Kopie des jeweiligen Gesamtunternehmensvertrages (accord d'entreprise) waren, vgl. Volkoff 1985a, 79.

2 Im März 1985 registrierte man im Ministerium "ungefähr" 3300 Abschlüsse (vgl. Volkoff 1985a, 79); nur 3 Monate später, in der nationalen 'Bilanz', kommentarlos 4000 Abschlüsse!

3 Gemessen an diesen Proportionen waren die im Halbjahr 1984 von den Arbeitsinspektoren observierten 2161 Betriebe (davon 172 auf dem öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor) halbwegs repräsentativ: 59 % dieser Betriebe verfügten über einen Vertragsabschluß! 48 % waren Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten. Vgl. Min. 1985b, 4 und 21 .

konnten, betrug allerdings nur 3,3 %! ¹

¹ Vgl. Volkoff 1985a, 80; Min 1985, 19. Volkoff wies im März 1985 darauf hin, daß von den etwas mehr als 300 Verträgen, die dem Ministerium erst nach Abschluß der 'Bilanz' (vom Mai 1984) vorgelegt wurden, "fast alle" aus kleineren Betrieben kamen, die, falls sie von der Statistik noch berücksichtigt worden waren, die "hier vortragenen Ergebnisse kaum geändert" hätten. Zur branchenspezifischen Verteilung der Vertragsabschlüsse in kleineren Unternehmen vgl. Volkoff 1985, 85

Tabelle 6: Regionale Übersicht über die von den Arbeitsinspektoren besuchten Unternehmen/Betriebe (1984)

Regionen	Anzahl der untersuchten Betriebe und Unternehmen	davon Betriebe /Unternehmen mit GED (1)	in %
ALSACE	103	87	84
AQUITAINE	50	39	78
AUVERGNE	46	36	78
BOURGOGNE	116	84	72
BRETAGNE	109	74	68
CENTRE	103	93	90
CHAMPAGNE ARDENNES	58	47	81
CORSE	15	7	47
FRANCHE COMPTE	74	48	65
ILE DE FRANCE	396	310	78
LANGUEDOC ROUSSILLON	62	37	60
LIMOUSIN	33	27	82
LORRAINE	137	113	82
MIDI PYRENEES	101	64	63
BASSE NORMANDIE	72	52	72
HAUTE NORMANDIE	48	37	77
NORD PAS DE CALAIS	133	124	93
PAYS DE LOIRE	111	82	74
PICARDIE	101	81	80
POITOU CHARENTES	70	55	79
PROVENCE COTE D'AZUR	111	100	90
RHONE ALPES	112	91	81
TOTAL	2 161	1 689	76 %

(1) Die MS-Gruppen wurden vertraglich vereinbart oder gingen auf einen einseitigen Unternehmer-Entscheid zurück.

Quelle: Ministère du Travail 1985b, 22

Solch absolute Zahlen geben natürlich nicht die reale Verhandlungs- und Vertragspraxis der einzelnen Regionen und Wirtschaftssektoren wieder. Wie die nachstehende, auf den 'Rapports' der Arbeitsinspektoren basierende Tabelle signalisiert, variiert der Prozentsatz der Unternehmen ohne jegliche Mitspracheregelung auf regionaler Ebene zwischen 7 % (Nord-Pas de Calais) und 53 % (Korsika)! Wobei nicht mit Sicherheit festgestellt werden kann, ob solche Schwankungen eine spezifische Haltung der Region gegenüber dem Mitspracherecht zum Ausdruck bringen oder ganz einfach mit den unterschiedlichen Auswahlkriterien der Arbeitsinspektoren zusammenhängen, die zu entscheiden hatten, ob sie einen "mehr oder weniger großen Teil ihrer Beobachtungen" Betrieben widmeten, die die 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 nicht in die Praxis umsetzten (vgl. Min. 1985b, 4).

Wie die folgende Tabelle beweist, zeitigten die Verhandlungen auch in den einzelnen Branchen zum Teil sehr unterschiedliche Ergebnisse.

Tabelle 7: Bilan sectoriel des accords sur le droit d'expression

Secteurs d'activité économique	Nombre d'accords réels conclus	Effectifs correspondants (milliers)	(Rappel) Effectifs totaux du secteur (source UNEDIC 1 1 83) (milliers)	Part des accords en entreprises ou établissements de moins de 200 salariés		Part des accords sans signature syndicale	
				en % des accords	en % des effectifs	en % des accords	en % des effectifs
01. Agriculture, sylviculture, pêche	—	—	—	—	—	—	—
02. Industries de la viande et du lait	70	55,6	140,8	11,4	1,6	12,9	13,6
03. Industries des autres produits alimentaires	108	60,5	357,7	24,1	4,1	10,2	4,6
04. Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction	—	—	—	—	—	—	—
05. Production de pétrole et de gaz naturel	10	6,2	37,2	50,0	8,9	0	0
06. Electricité, gaz et eau	7	2,8	29,1	(28,6)	(5,2)	0	0
07. Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	42	76,6	158,9	2,4	0,1	2,4	0,3
08. Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	47	40,7	64,5	21,3	3,1	4,3	0,3
09. Matériaux de construction et minéraux divers	47	23,6	171,9	27,7	5,7	10,6	11,1
10. Industrie du verre	28	17,7	64,1	7,1	0,9	7,1	8,7
11. Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	69	45,4	136,6	24,6	4,5	2,9	13,1
12. Pharmacie et industrie pharmaceutique	88	52,8	187,0	15,9	3,8	8,0	4,0
13. Fonderie et travail des métaux	140	66,7	469,3	25,0	5,8	9,3	3,7
14. Construction mécanique	148	77,2	503,3	20,3	4,4	10,8	10,6
15. Construction électrique et électronique	175	295,2	579,4	13,7	0,9	5,1	0,7
16. Matériel de transport terrestre	127	279,8	463,5	8,7	0,5	2,4	0,5
17. Construction navale et aéronautique, armement	34	93,7	174,7	2,9	0,1	5,9	1,8
18. Industrie textile et habillement	180	62,7	511,0	30,0	10,0	11,7	7,4
19. Industrie du cuir et de la chaussure	25	10,1	106,1	16,0	6,4	16,0	30,4
20. Bois, meubles, industries diverses	77	26,2	307,1	33,8	13,3	10,4	11,1

21. Papier carton	48	15,6	116,8	25,0	9,5	8,3	3,9
22. Imprimerie, presse, édition	35	13,8	209,8	20,0	6,3	11,4	8,7
23. Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	88	74,1	226,4	29,5	4,0	13,6	3,6
24. Bâtiment, génie civil et agricole	162	93,4	1 438,3	25,3	4,8	13,6	19,7
25. Commerce de gros alimentaire	27	11,7	255,3	48,1	12,4	18,5	6,5
26. Commerce de gros non alimentaire	85	28,0	702,7	43,5	12,9	12,9	7,4
27. Commerce de détail alimentaire	92	78,3	503,7	22,8	3,0	5,4	6,1
28. Commerce de détail non alimentaire	38	33,8	729,8	28,9	2,8	26,3	30,3
29. Réparation et commerce de l'automobile	30	111,0	351,5	40,0	1,3	6,7	90,3
30. Hôtels, cafés, restaurants	11	5,4	443,5	36,4	5,4	9,1	9,1
31. Transports	22	10,0	498,9	31,8	6,0	9,1	2,2
32. Télécommunications et postes	2	7,1	(—)	—	—	(50,0)	(95,3)
33. Services marchands rendus principalement aux entreprises	85	50,0	1 022,6	37,0	3,7	8,2	5,5
34. Services marchands rendus principalement aux particuliers	109	40,9	931,7	34,9	10,0	11,9	4,8
35. Location et crédit-bail immobiliers	7	1,7	31,1	(28,6)	(4,4)	(28,6)	(15,9)
36. Assurances	23	48,9	137,0	8,7	0,4	8,7	1,1
37. Organismes financiers	86	67,2	349,6	15,1	2,7	7,0	2,1
38. Services non marchands	245	98,6	765,5	30,6	7,9	5,7	3,0
TOUS SECTEURS	2 618	2 083,0		23,8	3,3	9,1	10,0

Quelle: Volkoff 1985a,85

Schließt man anhand dieser Angaben auf die Zahl der Beschäftigten, die von einer vertraglichen Regelung profitierten, so fiel das Mitspracheangebot z.B. für Arbeitende, die in der Fertigung von erdgebundenem Transportmaterial oder in der Elektro- und Elektronikindustrie tätig waren, besonders gut aus: 60 % bzw. 51 % des Gesamtpersonals dieser Branchen hatten im Prinzip die Möglichkeit zur Mitarbeit in den GED!

- In der Automobilindustrie (Reparaturbetriebe einbegriffen) oder im Versicherungsbereich waren nur rund 30 %,
 - im Maschinenbau, in der Ernährungsmittelindustrie, im Nahrungsmittel Einzelhandel oder in der Finanzsparte lediglich 15 bis 20 %,
 - in der Holz- und Möbelbranche, im Baugewerbe sowie im sonstigen Einzelhandel nur 5 bis 10 %
- und schließlich
- im Gaststätten- und Hotelgewerbe nur 1 %
- der Beschäftigten von einer vertraglichen Mitspracheregelung

betroffen.¹

Disparitäten, die auf verschiedene Faktoren zurückgeführt wurden:

- auf Unterschiede in der Beschäftigungsdichte, der Beschäftigungsstruktur sowie in der Arbeitsorganisation;
 - auf Unterschiede im 'sozialen Klima' sowie in der Akzeptanz der Reform durch die Vertragspartner;
- sowie, nicht zuletzt,
- auf das von Sektor zu Sektor sehr unterschiedliche Gewicht der öffentlichen und nationalen Unternehmen; sie standen dem Mitspracheexperiment besonders aufgeschlossen gegenüber und nahmen mit bestimmten Regelungen (z.B. mit großzügigen Konzessionen in puncto Häufigkeit und Dauer der Treffen der GED!) zum Teil bereits das Gesetz vom 26. Juli 1983 über die 'Demokratisierung' des öffentlichen Sektors und seine Bestimmungen über die Werkstatt- und Büroräte vorweg (vgl. Volkoff 1985, 30).

In Unternehmen, in denen keine Vertragsunterzeichnung zustande kam oder Verhandlungen gesetzlich nicht vorgeschrieben waren, konnten, ja sollten die Modalitäten der Mitsprachepaxis, wie gesagt, einseitig von der Direktion - nach vorhergehender Konsultation der repräsentativen, wenn möglich gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorgane - festgelegt werden. 17 % der von den Arbeitsinspektoren besuchten 2161 Unternehmen und Betriebe machten von dieser Möglichkeit Gebrauch. Über ein Drittel (35 %) solcher Unternehmerentscheidungen entfiel auf Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten.²

1 Das Arbeitsministerium (1985, 19; 1985a, 2f) trug, wie gesagt, in seiner Statistik, nur den bis Mai 1984 bei den departementalen 'Directions du Travail et de l'Emploi' eingegangenen 2618 "wirklichen" Verträgen Rechnung.

2 Die Arbeitsinspektoren observierten also durchweg Unternehmen mit einer Mitspracheregelung: in nur 24 % der Betriebe war es weder zu einer vertraglichen Vereinbarung noch zu einem einseitigen Unternehmerentscheid gekommen (vgl. Min. 1985b, 4 und 21).

Ein einseitiger Unternehmerentscheid, ja selbst eine vertragliche Vereinbarung der Modalitäten der Mitsprachepraxis aber waren, wie das Arbeitsministerium und seine Beobachter vor Ort betonten (vgl. Min. 1985, 18), noch längst keine Garantie dafür, daß die GED auch wirklich funktionierten. Ein zuverlässigerer Indikator für das reale Mitspracheangebot der Unternehmen war vielmehr ihr zwei Jahre nach der Verabschiedung der 'Loi Auroux' vom August 1982 fällig werdender Erfahrungsbericht (bilan) zum Abschluß der offiziellen 'Experimentierphase'! Dies umso mehr, als er bereits für Unternehmen und Betriebe ab 50 Beschäftigten verbindlich war und damit auch die GED von Firmen, für die keine Verhandlungspflicht bestand, registrierte.

Zudem trug eine Analyse dieser 'Bilanzen' auch jenen Unternehmen Rechnung, die die Modalitäten der Mitsprachepraxis erst nach dem 15. April 1984 (dem Stichtag des Ministeriums für die Registrierung der Verträge) vereinbart oder festgelegt hatten und deshalb in der offiziellen Statistik nicht berücksichtigt wurden: das Ministerium erfaßte zwar noch spätere Vertragsabschlüsse, verzichtete aber darauf, sie auszuwerten und seine statistischen Angaben zur Vertragspraxis zu aktualisieren.

4.2.2 Der zweite Indikator: die Unternehmens- und Betriebsbilanzen:

Ende Januar 1985, als das Ministerium mit der Auswertung der 'Rapports' seiner Beobachter vor Ort über die Versuchsphase mit den GED begann, lagen den Arbeitsinspektionen 14 303 Bilanzen vor: 9745 Gesamtunternehmensbilanzen (bilans d'entreprise) sowie 4588 Einzelbetriebsbilanzen (bilans d'établissement) aus Unternehmen, die keine

zentrale Bilanz eingereicht hatten.

Es schätzte, daß damit in etwa jedes zweite, von der Bilanzpflicht betroffene Unternehmen dem Gesetz vom 4. August 1982 Genüge getan hatte.¹

Diese Erfahrungsberichte gaben zunächst Aufschluß über die Zahl der Unternehmen und Einzelbetriebe mit formal funktionierenden MS-Gruppen. Demnach hatten von 14 303 Unternehmen und Betrieben (mit insgesamt 4,5 Millionen Beschäftigten)² 9388 (= 65,6 %) bis Ende 1984 wenigstens eine Sitzung für die GED organisiert! Mit anderen Worten, nur in einem guten Drittel der (der Bilanzpflicht unterliegenden) Unternehmen hatten die Gruppen ihre Arbeit aufgenommen! Eine Zahl, die möglicherweise zu niedrig angesetzt ist: im Ministerium wollte man nicht ausschließen, daß von den Firmen, die keine Bilanz vorgelegt hatten, etliche die Mitsprache praktizierten! (Vgl. Min. 1985c, 1; Volkoff 1985, 33f).

Aus den Bilanzen ging hervor, daß 26 % aller GED bereits vor dem 1. Juli 1983 sowie gut die Hälfte zwischen Oktober 1983 und Juni 1984 zu ihrer ersten Sitzung zusammengetreten waren: im Durchschnitt 3 Monate nach Festlegung der Modalitäten der Mitsprachepraxis, wie die Arbeitsinspektoren in den von ihnen besichtigten Unternehmen herausfanden (vgl. Min. 1985b, 21).

¹ Vgl. (auch zum folgenden) Min. 1985, 24 und 1985c, 1ff; Volkoff 1985, 33f). Das Ministerium gab zu, daß es aufgrund der Lückenhaftigkeit des behördlichen Datensystems (Fichier SIRENE) nicht alle Unternehmen und Betriebe, für die "die verschiedensten Regelungen des CODE DU TRAVAIL gelten" (Min. 1985c, 1), erfassen konnte. Eine exaktere Evaluierung und erst recht eine detailliertere Aufschlüsselung der Bilanzen nach Wirtschaftssektoren und Unternehmensgröße wurde zudem dadurch erschwert, daß aus einem Teil der Unternehmen kein zentraler "bilan d'entreprise", sondern nur ein "bilan d'établissement" eines ihrer Einzelbetriebe vorlag.

² Von diesen 4,5 Millionen Beschäftigten waren 2 164 200 Arbeiter, 1 574 200 Angestellte, Techniker oder Meister sowie 543 800 leitende Angestellte.

Wieviele dieser MS-Gruppen ihre Arbeit wirklich fortsetzten, sich also mehr oder weniger regelmäßig trafen, ist bisher nicht festgestellt worden. Arbeitssoziologen wie Philippe Bernoux schätzen, wie gesagt, daß heute bestenfalls jede zehnte MS-Gruppe tatsächlich funktioniert (vgl. S. 70).

Angesichts solcher Lücken in der Statistik kann auch die Zahl der Arbeitenden, die von dem Mitspracheangebot Gebrauch machten/machen, nur geschätzt werden. Sicher ist nur, daß die 9338 Unternehmen und Betriebe, in denen MS-Gruppen existierten bzw. noch existieren, insgesamt etwa 3,5 Millionen Arbeiter und Angestellte beschäftigen. Damit dürfte aber wohl kaum bereits die Zahl der Teilnehmer an dem Mitspracheexperiment feststehen.

Denn die im Auftrag des Ministeriums tätigen Beobachter vor Ort stellten wie die Gewerkschaften immer wieder fest, daß keineswegs das gesamte Personal eines Betriebs an dem Experiment teilnahm: entweder, weil die Mitsprache vorerst nur einem Teil der Belegschaften vorbehalten bleiben sollte¹ oder weil nicht alle Arbeitenden der "Einladung" zur Mitarbeit in den GED Folge leisteten.

Konkrete Zahlen legten im Grunde genommen nur die Arbeitsinspektoren vor: In den von ihnen besuchten 2161 Betrieben konnte gut die Hälfte des Personals (hier überwogen die Verwaltungsangestellten) von sich behaupten, im Jahre 1984

¹ Die Bilanzen ließen erkennen, daß vor allem Großunternehmen die MS-Gruppen oft nur progressiv einrichteten und jede Ausweitung des "droit d'expression" vom Ergebnis des Versuchs mit den ersten GED abhängig machten (vgl. Min. 1985d, 16).

wenigstens einmal an einer Sitzung der MS-Gruppen teilgenommen zu haben (Min. 1985b, 6). Eine Proportion, die aber nicht einfach auf das gesamte, von der Reform betroffene Personal übertragbar ist. Bedenkt man, daß nur etwa jedes zweite der Bilanzpflicht unterliegende Unternehmen dem Gesetz Genüge getan hatte und von den insgesamt 4 461 900 Beschäftigten dieser Unternehmen gut 1 Million aus Firmen kamen, die nach eigener Aussage noch keine einzige "réunion" für die MS-Gruppen organisiert hatten, so liegt der Schluß nahe, daß Anfang 1985 lediglich für eine Minderheit von Arbeitern und Angestellten die Möglichkeit bestand, vom Recht auf Mitsprache Gebrauch zu machen! Wer wie Philippe Bernoux davon ausgeht, daß nur jede zehnte GED wirklich "funktioniert", beschränkt das Experiment gar nur auf maximal 350 000 Beschäftigte!

Unser bisheriges Fazit trägt allerdings nur der 'globalen' Entwicklung Rechnung und gibt damit die reale Mitsprachep Praxis vieler Betriebe auch nicht annähernd wieder! Denn die weitere statistische Auswertung der Bilanzen ließ erkennen, daß das Netz der MS-Gruppen - wie schon die "Dichte" der Vertragsabschlüsse andeutete - noch keineswegs flächendeckend war, d.h. die einzelnen Branchen und Unternehmenskategorien das Reformgesetz zum Teil sehr unterschiedlich umsetzten.¹

- Bedenkt man die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen, die eine Bilanz vorlegten, so fallen krasse Disparitäten

¹ Das Ministerium machte natürlich auch hier Angaben zur Reformfreudigkeit der Regionen. Demnach reichten in den meisten Regionen zwischen 45 % und 52 %, also (wie auf nationaler Ebene) in etwa die Hälfte der von der Reform betroffenen Firmen ab 50 Beschäftigten einen "bilan" ein (Vgl. Min. 1985d, 2f). Während einige Regionen überdurchschnittlich aktiv waren (Spitzenwert 63 % Rückmeldungen), blieben andere unter der 50 %-Marke, ja gar unter der 40 %-Marke.

ins Auge: die nachstehende Tabelle zeigt, daß drei der insgesamt 38 Wirtschaftssektoren noch nicht einmal auf 10, sieben hingegen auf 500 und drei gar auf über 1000 Bilanzen kamen.

Tabelle 8:

Bilanzen pro Wirtschaftssektor
Zahl der Unternehmen mit MS-Gruppen

Secteurs d'activité économique	B I L A N S R E C U S			DONT : AYANT TENU AU MOINS UNE REUNION			Proportion de bilans indiquant qu'une réunion au moins s'est tenue (4)/(1) (%)
	Nombre de bilans		Effectifs totaux des bilans (3) reçus (milliers)	Nombre de bilans		Total des effectifs de ces (6) bilans (milliers)	
	Total (1)	dont (2) bilans entreprises		Total (4)	dont (5) bilans entreprises		
01 Agriculture, sylviculture, pêche	8	8	2,3	5	4	1,7	(55,6)
02 Industries de la viande et du lait	265	178	79,1	193	123	67,7	72,8
03 Industries des autres produits alimentaires	460	251	119,1	336	164	99,8	73,0
04 Production de combustibles minéraux solides et cokéfaction	1	1	0,5	1	1	0,5	(100)
05 Production de pétrole et de gaz naturel	39	11	30,1	35	9	28,4	89,7
06 Electricité, gaz et eau	49	27	12,2	42	25	10,9	85,7
07 Minerais et métaux ferreux, première transformation de l'acier	110	47	100,1	89	35	93,4	80,9
08 Minerais, métaux et demi-produits non ferreux	119	26	45,0	103	20	39,9	86,6
09 Matériaux de construction et minéraux divers	271	130	47,0	209	91	36,5	77,1
10 Industrie du verre	74	39	26,4	44	16	20,4	59,5
11 Chimie de base, fibres artificielles et synthétiques	228	79	98,4	183	57	74,1	80,3
12 Parachimie et industrie pharmaceutique	340	164	103,3	276	132	90,6	81,2
13 Fonderie et travail métaux	650	448	122,8	408	260	91,3	62,8
14 Construction mécanique	686	482	230,9	449	294	132,1	65,5
15 Construction électrique et électronique	683	307	357,4	530	214	319,9	77,6
16 Matériel de transport terrestre	317	146	327,4	233	100	260,9	73,5
17 Construction navale et aéronautique, armement	113	51	128,1	81	28	117,4	72,6
18 Industrie textile et habillement	870	628	187,1	548	372	134,0	63,0
19 Industrie du cuir et de la chaussure	179	134	39,4	82	62	25,0	45,8
20 Bois, meubles, industries diverses	418	340	75,8	222	172	45,4	53,1
21 Papier carton	252	165	55,7	183	114	40,0	72,6
22 Imprimerie, presse, édition	266	227	58,8	160	132	33,3	60,2



23 Industrie du caoutchouc, transformation des matières plastiques	327	198	127,3	225	127	107,2	68,8
24 Bâtiment, génie civil et agricole	1 400	1 116	284,5	708	122	190,8	50,6
25 Commerce de gros alimentaire	243	177	39,7	142	92	24,0	58,4
26 Commerce de gros non alimentaire	734	546	143,9	464	340	100,3	63,2
27 Commerce de détail alimentaire	362	201	147,5	227	116	116,9	62,7
28 Commerce de détail non alimentaire	204	137	96,7	135	97	82,2	66,2
29 Réparation et commerce de l'automobile	292	210	34,2	165	105	22,6	56,5
30 Hôtels, cafés, restaurants	165	134	60,2	101	76	50,0	61,2
31 Transports	552	388	155,7	327	226	116,2	59,2
32 Télécommunications et postes	7	5	0,7	4	3	0,4	(57,1)
33 Services marchands rendus principalement aux entreprises	771	642	202,6	500	420	156,7	64,9
34 Services marchands rendus principalement aux particuliers	1 097	743	223,9	660	425	154,8	60,2
35 Location et crédit bail immobilier	80	65	14,6	56	42	11,5	70,0
36 ASSURANCES	149	128	98,4	118	105	89,9	79,2
37 Organismes financiers	392	283	278,7	309	225	264,9	78,8
38 Services non marchands	1 126	883	306,6	831	653	264,0	73,8
TOUS SECTEURS *	14 300	9 745	4 462,1	9 385	5 985	3 515,6	65,6

* Ce total peut varier très légèrement d'un tableau à l'autre, en raison d'un nombre (peu important) de non-déclarés.

Quelle: Ministère du Travail
1985c, S. 5-7

- Signifikant sind solche Angaben aber erst dann, wenn sie zur Zahl der sektoriell von der Reform betroffenen Unternehmen in Relation gesetzt werden. (Eine Zahl, die wie gesagt vom Ministerium nur "aproximativ" festgestellt werden konnte). An der Spitze liegen demnach die Dienstleistungssektoren, vor der Glas-, Chemie- und

Hartpapierindustrie, wo um die 60 % (zum Teil mehr) der Firmen eine Bilanz eingereicht hatten.

Die geringste Neigung bestand auf dem Handelssektor, im Gaststätten- und Hotelgewerbe, im Transportwesen sowie in Industriebranchen wie der Baumaterial- und Holzindustrie, wo nicht einmal ein Drittel der betroffenen Unternehmen reagiert hatte (vgl. Min. 1985c, 2).¹

Wenn die Bilanzen ein Indikator für die Reformfreudigkeit der einzelnen Wirtschaftssektoren waren, so natürlich, weil sie auf die Mitsprachepraxis der Unternehmen eingingen und verrieten, ob die GED überhaupt tagten. Tabelle 8 veranschaulicht somit auf jedem Sektor auch den prozentualen Anteil der Firmen mit funktionierenden MS-Gruppen an der Gesamtheit der Unternehmen, die eine Bilanz vorgelegt hatten. Ein Vergleich ergibt:

- die Dienstleistungssektoren (zum Teil über 70 %), die Hartpapierindustrie (ca. 73 %) und vor allem die Chemieindustrie (ca. 80 %) rangieren auch hier in der Spitzengruppe; allerdings hinter der Petrochemie, der pharmazeutischen, der stahlverarbeitenden sowie der Elektro- und Elektronikindustrie, wo zwischen 80 und 90 % der Firmen wenigstens eine Sitzung für ihre MS-Gruppen organisiert hatten.
- Handel, Gaststätten- und Hotelgewerbe, Transportwesen und Holzindustrie (aber nicht die Baumaterialindustrie!) wiesen wiederum zum Teil weitaus geringere Erfolgsquoten (zwischen 53 und 66 %) auf, wurden jedoch noch von der

¹ Der in diesen Zahlen zum Ausdruck kommende Trend zeichnete sich zum Teil bereits in den 'Rapports' der Arbeitsinspektoren ab. Diese folgerten, daß die GED im Dienstleistungsbereich durchweg mehr Zuspruch fanden als auf dem Industriesektor (vgl. Min. 1985b, 6).

Leder- und Bauindustrie unterboten (45 bis 50 %).

Legt man nun als Gradmesser für den Impact des Gesetzes vom 4. August 1982 die Zahl der Arbeitnehmer, denen realiter die Möglichkeit zur Mitsprache geboten wurde, zugrunde, so ~~erscheint~~ ~~mancher~~ Sektor möglicherweise in einem günstigeren Lichte. Das Ministerium errechnete, daß der Prozentsatz der Beschäftigten, die durch eine Bilanz "gedeckt" waren (also im Prinzip die Mitsprache praktizierten), "auf allen Sektoren" über dem der Unternehmen lag, die eine Bilanz eingereicht hatten! (1985c, 2). Mit anderen Worten, selbst Branchen, in denen weniger als die Hälfte der von der Reform betroffenen Firmen über MS-Gruppen verfügten, konnten sehr wohl der (großen) Mehrheit ihrer Beschäftigten Gelegenheit zur Mitsprache bieten. Eine Diskrepanz, die sich auf den "Effekt" der Unternehmensgröße zurückführen läßt. Firmen ab 200 Beschäftigten, ergab die weitere Auswertung der Bilanzen (vgl. Min. 1985, 25f und 1985c, 3), stellten eine bei weitem positivere Einstellung zur Mitsprache unter Beweis als kleinere Firmen: obwohl sie nur knapp 60 % der zur Erstellung eines "bilan" verpflichteten Unternehmen repräsentierten, entfielen auf sie 83 % aller Bilanzen, die die Existenz von MS-Gruppen meldeten! Ein Faktum, das man in einem direkten Zusammenhang mit der gesetzlichen Bestimmung sehen möchte, wonach die Modalitäten der praktischen Umsetzung der Mitsprache in Unternehmen dieser Größenordnung zu "verhandeln" waren. Tatsächlich läßt sich der Impact der Verhandlungsphase nicht leugnen. 76 % der Unternehmen, in denen (laut Bilanzen) das Experiment angelaufen war, gaben an, die Mitsprache vertraglich geregelt zu haben: 48,2 % mit den Gewerkschaften, 27,8 % mit den Betriebsausschüssen! (Min. 1985c, 9).¹

¹ Die restlichen 24 % praktizierten die Mitsprache auf der Basis einseitiger Unternehmerentscheide.

Die Vereinbarungen mit den Gewerkschaften betrafen 71,7 % (!), die Abschlüsse mit den Betriebsausschüssen 10,6 % aller Beschäftigten der Unternehmen mit GED.

Dennoch - der Schwellenwert von 200 Beschäftigten kann nicht einfach zum "determinierenden" Faktor für die Akzeptanz der Reform erklärt werden. Er bringt letzten Endes nur die generelle Tendenz zum Ausdruck: je größer das Unternehmen, desto wahrscheinlicher war es, daß es eine Bilanz einreichte und "funktionierende" MS-Gruppen meldete! Zu dieser Erkenntnis waren bereits die Arbeitsinspektoren gekommen (vgl. Min. 1985b, 4f).

Tabelle 9: Verteilung der Bilanzen nach Unternehmensgrößen-Klassen
Unternehmen mit MS-Gruppen

Taille de l'entreprise (ou de l'établissement)	BILANS RECUS			DONT : AYANT TENU AU MOINS UNE REUNION			Proportion de bilans indiquant qu'une réunion au moins s'est tenue (4)/(1) (%)
	Nombre de bilans		Effectifs totaux des bilans reçus (milliers) (3)	Nombre de bilans		Total des effectifs de ces bilans (milliers) (6)	
	Total	dont bilans entreprises		Total	dont bilans entreprises		
	(1)	(2)		(4)	(5)		
1 à 49 salariés	366	170	14,3	206	72	7,9	56,3
50 à 99 salariés	5 281	3 988	388,2	2 880	2 048	214,1	54,5
100 à 199 salariés	4 034	2 746	573,3	2 594	1 652	371,7	64,3
200 à 499 salariés	2 983	1 855	927,2	2 317	1 377	724,8	77,7
500 à 999 salariés	987	576	683,3	823	480	575,7	83,4
1000 et plus	652	412	1 875,6	568	347	1 621,7	87,1
Total *	14 303	9 747	4 461,9	9 388	5 976	3 515,9	65,6

Quelle : Ministère du Travail 1985c, 8

Wie die Statistik zeigt, ist die Diskrepanz zwischen den einzelnen Größenklassen beträchtlich: 87 % der Bilanzen aus Großunternehmen mit über 1000 Beschäftigten, aber nur knapp 55 % der Bilanzen aus Firmen mit 50 bis 99 Arbeitnehmern (also aus Firmen der ersten Größenklasse, die zur

Erstellung eines 'bilan' aufgerufen war) vermeldeten, daß ihre MS-Gruppen wenigstens einmal getagt hatten.

In größeren Unternehmen dürften viele Gruppen bis Ende 1984 mehrere Sitzungen abgehalten haben. Denn es spricht einiges dafür, daß mit der Größe des Unternehmens auch die Bereitwilligkeit zunahm, den Start des Experiments nicht hinauszuzögern:

- Firmen, deren MS-Gruppen bereits vor dem 1. Oktober 1983, mithin relativ früh funktionierten, reichten zwar nur 32 % der Bilanzen ein, repräsentierten aber 46 % der Beschäftigten, die durch die Bilanzen 'gedeckt' waren;
- Unternehmen, die das Experiment erst im 2. Halbjahr 1984, also sehr spät anlaufen ließen, steuerten immerhin 17 % der Bilanzen bei, beschäftigten insgesamt aber nur 8 % des betroffenen Personals. (Zahlen nach Min. 1985c, 4).

Die quantitative Analyse der Bilanzen läßt also nicht nur den Schluß zu, daß sich die MS-Gruppen keineswegs gleichmäßig auf alle Wirtschaftssektoren und Unternehmenskategorien verteilten - die Gewerkschaften lagen also richtig mit ihrer Einschätzung, das Reformgesetz habe bisher nur eine "begrenzte" Anwendung gefunden¹ -, sondern deutete gewissermaßen schon den 'Typus' der Firma mit wenigstens partiell funktionierenden GED an (vgl. Min. 1985, 28f und 1985d, 5ff); Séchaud 1985, 45f und 48f):

¹ Die Gewerkschaften legitimierten ihre Klage über die nur 'partielle' praktische Umsetzung des Reformgesetzes übrigens nicht nur mit den Erfahrungen und Beobachtungen ihrer Basis, sondern beriefen sich, da sie (mit Ausnahme der CFDT) keine eigenen Zahlen vorlegen konnten, zum Teil auch auf die ministeriellen Bilanzen (vor allem in puncto Vertragsabschlüsse). Vgl. Munck u.a. 1984, 124ff oder Drilleaud 1984, 83.

- Dabei handelt es sich zunächst um ein größeres Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, in dem die Modalitäten der Mitsprachephaxis vertraglich vereinbart werden (womit die Bedeutung der gewerkschaftlichen Präsenz für die erfolgreiche Durchsetzung der Reform erwiesen wäre!). Die ministerielle Statistik verleitet geradezu zu der Folgerung, daß Branchen mit fortgeschrittenem Konzentrationsgrad, also einer Tendenz zur Bildung von Großunternehmen, die MS-Gruppen im besonderen Maße fördern.
- Ein vergleichsweise hoher Umsetzungsgrad der Reform z.B. in der Petrochemie, der pharmazeutischen Industrie, der stahlverarbeitenden Industrie oder der Elektro- und Elektronikindustrie signalisiert, daß auch ein bestimmter Technologiestand (und entsprechend ein hohes Qualifikationsniveau des Personals) der Einrichtung von GED förderlich sind. Dagegen legen Branchen wie die Holz-, Leder- oder Bauindustrie, deren Beschäftigte vorwiegend repetitive Tätigkeiten verrichten, nur eine geringe Aktivität in Sachen 'Mitsprache' an den Tag.
- Die Tatsache, daß in Dienstleistungsbereichen wie Banken und Versicherungsgesellschaften (wo aufgrund der Ausweitung informatik-gestützter Arbeitsprozesse nicht nur ein erhöhtes Maß an beruflicher Qualifikation erforderlich ist, sondern der einzelne auch über eine gewisse "Autonomie" bei der Erfüllung seines Arbeitsauftrags verfügt) ebenfalls überdurchschnittlich viele GED bestehen, läßt vermuten, daß Firmen mit dezentralisierten Organisations- und Entscheidungsstrukturen der Innovation aufgeschlossener gegenüberstehen als straff zentralisierte, hierarchisierte Unternehmen.

Gleichzeitig mit einem bestimmten Unternehmenstyp zeichnet sich also hier das Profil der Beschäftigtengruppen ab, die am meisten von dem neuen Recht profitierten. Jansen/Kißler gehen, wie bereits gesagt, davon aus, daß die Grenze zwischen funktionierenden und nicht-funktionierenden GED einen

doppelten Dualismus markiert:

- "- auf Branchenebene zwischen sogenannten Wachstumsbranchen mit hohem Technikniveau einerseits und sogenannten Krisenbranchen mit häufig veralteten Produktionstechniken andererseits;
- auf Unternehmensebene zwischen hochqualifizierten Partizipanten auf vergleichsweise sicheren Arbeitsplätzen einerseits und minderqualifizierten Nicht-Partizipanten auf gefährdeten Arbeitsplätzen und vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen andererseits".

(1986a, 12)

Eine solche Entwicklung, sollte man meinen, konnte den Gewerkschaften nicht gleichgültig sein. Würden die Partizipationsangebote vornehmlich von relativ bevorzugten Beschäftigungsgruppen, den "Rationalisierungsgewinnern" angenommen, so lägen die Folgen auf der Hand: die Praxis des "droit d'expression" würde die Arbeitenden 'polarisieren' und die gespaltene Struktur des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes weiter akzentuieren. Mit anderen Worten, es gilt festzustellen, welche unmittelbaren (und mittelfristigen) Wirkungen die Gewerkschaften der Mitsprache bescheinigten.

4.3 Ergebnisse und Wirkungen der Mitsprachepraxis

4.3.1 Zu Charakter und Verlauf der Experimentierphase

Wenn in einer Reihe von Unternehmensbilanzen die 'Sozialpartner' das Mitspracheexperiment als vollauf gelungen bezeichneten, so offenbar aus gutem Grund: die GED hatten bereits binnen weniger Monate zur Lösung akuter Probleme auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, wenn nicht zur "Modernisierung" der Betriebe beigetragen! (Vgl., auch

zum folgenden, Min. 1985, 45ff). Als z.B. in einem Unternehmen für die Fertigung von Industrieanhängern (750 Beschäftigte) die Direktion wegen eines kurzfristig auszuführenden Sonderauftrags die betroffene Arbeitseinheit (50 Beschäftigte) konsultierte, stellte sich heraus, daß der Bestellung nur bei einer Änderung des bisherigen Arbeitsmodus nachzukommen war: die Leitung zögerte nicht, die von den MS-Gruppen vorgeschlagenen Maßnahmen zur Reorganisation der Arbeitseinheit zu akzeptieren und in kürzester Zeit durchzusetzen! Ein anderes Beispiel: nachdem in einem Bauunternehmen (315 Beschäftigte) zwischen 1982 und 1983 die Zahl der Arbeitsunfälle um die Hälfte zurückgegangen und damit weit unter dem regionalen Durchschnitt geblieben war, stellte die Direktion die mit den Versicherungsbeiträgen anfallenden Kredite (in Höhe von 700 000 Francs) kurzerhand für Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Verfügung und ermächtigte die MS-Gruppen, die Verwendung der Gelder zu diskutieren. Die 'Operation' erlaubte die Erforschung und schließlich Erprobung neuer Werkzeuge und leistungsfähigeren Baumaterials (Baugerüste, Verschalungen, Bohrmaschinen...).

Ähnliche Erfolgserlebnisse mit den GED wurden aus einigen Firmen gemeldet, die sich in einer mehr oder weniger kritischen Phase innerbetrieblicher Umstrukturierungen befanden. Auch hier gab ein aufgeklärtes Management den Gruppen von Anfang an Gelegenheit, die nötigen Innovationen "mitzutragen". Wirtschaftliche Schwierigkeiten müssen sich also, wie die Forschergruppe von CFDT und CNRS herausfand, nicht unbedingt zum Nachteil der Mitsprache auswirken, d.h. traditionellen Verhandlungs- und Konfliktformen Vorschub leisten, sondern können im Gegenteil sehr wohl dazu anregen, die GED als "neues Mittel zum Verständnis und zur Lösung dieser Probleme" zu erproben (Chouraqui 1986, 43; vgl. CFDT 1986, 57f).

Solch spektakuläre Ergebnisse aber waren nicht die Regel. Ministerium und Forschung sowie nicht zuletzt die Gewerkschaften stimmten darin überein, daß die mit der Reform

bezweckten innerbetrieblichen Veränderungen ihre Zeit brauchen, zumal dann, wenn sie sich auch wirtschaftlich auszahlen sollen. Bilanzen, die der Mitsprache schon jetzt "positive Ergebnisse" bescheinigten oder registrierten, daß im Zusammenhang mit ihnen "einige Realisierungen unmittelbare Auswirkungen auf die Produktion" hatten, kamen zumeist aus Firmen, in denen bereits länger ein partizipativer Konsens bestand, die GED folglich schon früh funktionierten. Firmen, wie sie die Arbeitsinspektoren offenbar bevorzugt observierten: in 42 % der von ihnen besuchten (1640) Betriebe mit GED hatten die Gruppen schon vor dem 1. Juli 1983, in weiteren 40 % vor dem 1. Januar 1984 ihre Arbeit aufgenommen (Min. 1985b, 21). Dementsprechend positiv fiel ihr Fazit aus: in fast drei Viertel der Firmen, in denen laut Vertrag oder Unternehmerentscheid die Einrichtung von GED vorgesehen war, führte die Mitsprache schon 1983, spätestens im 1. Halbjahr 1984 zu konkreten Ergebnissen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen.

Für die Tatsache, daß immerhin ein Viertel dieser (rund 1230) Unternehmen ohne ein solches Erfolgserlebnis blieb, hatten die Arbeitsinspektoren drei Erklärungen:

- dem Gesetz vom 4. August 1982 wurde nur formal Genüge getan: die MS-Gruppen bestanden weitgehend nur auf dem Papier;
- die Gruppen wurden ihrem Zweck "entfremdet", d.h. ihre Sitzungen von der Direktion zu reinen Informationsveranstaltungen ('réunion d'information') umfunktioniert;
- die Gruppen hatten ihre Arbeit zu spät aufgenommen und konnten bis Juli 1984 (als die Arbeitsinspektoren ihre Visiten einstellten) keine Ergebnisse mehr vorweisen.¹

¹ Für die letzte These spricht der Hinweis, daß die MS-Gruppen in 18 % der von den Arbeitsinspektoren observierten Betrieben erst nach dem 1. Januar 1984 ihre erste Sitzung abhalten, also frühestens in der bis Ende des Jahres zu erstellenden Bilanz auf die Ergebnisse des Experiments eingehen konnten. Auch wenn die Mitsprachepraxis zu der Annahme

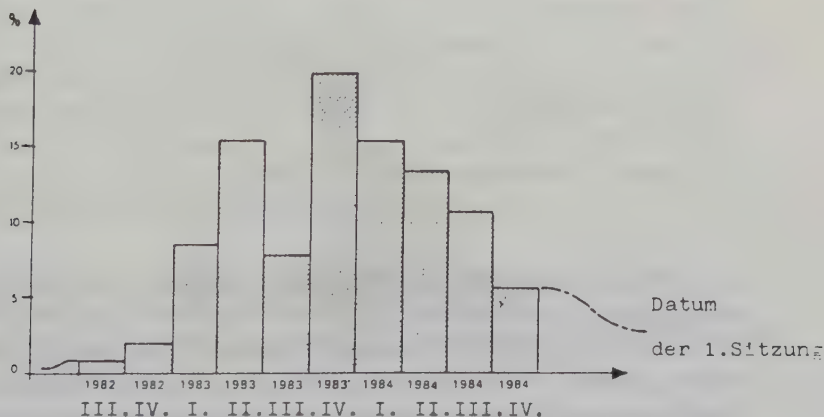
verleitete, daß die Wahrscheinlichkeit konkreter Ergebnisse mit der Zahl der Gruppentreffen zunahm, so verkannte man nicht, daß manche GED bereits nach einer einzigen Sitzung ein positives Ergebnis erzielen konnte (vgl. Min. 1985a, 13)

Im Gegensatz zu den Rapports der Arbeitsinspektoren signalisierten die (für die Einschätzung der Reformpraxis zweifellos repräsentativeren) Unternehmens- und Betriebsbilanzen, daß die Experimentierphase vielerorts zu kurz war, um zu konkreten Ergebnissen zu führen. Das nachstehende Schaubild verdeutlicht, daß rund die Hälfte der MS-Gruppen erst zwischen Oktober 1983 und Juni 1984 ihre erste Sitzung abhielt:

- vor dem 1. Juli 1983 funktionierten nur rund 26 % aller GED (gegenüber 42 % in den von den Arbeitsinspektoren besuchten Betrieben);
- vor dem 1. Januar 1984 zusätzliche 28 %, insgesamt also etwas mehr als die Hälfte der Gruppen (gegenüber 40 % bzw. 82 % in den von den Inspektoren observierten Firmen).¹

Abbildung 3:

Datum der ersten Sitzung der Mitsprachegruppen
(laut Unternehmensbilanzen)



Quelle: Ministère du Travail 1985 c,10 (Quartalzahlen)

¹ Die Angaben entsprechen den im folgenden Schaubild festgehaltenen Quartalzahlen des Arbeitsministeriums (1985c, 4 u. 10).

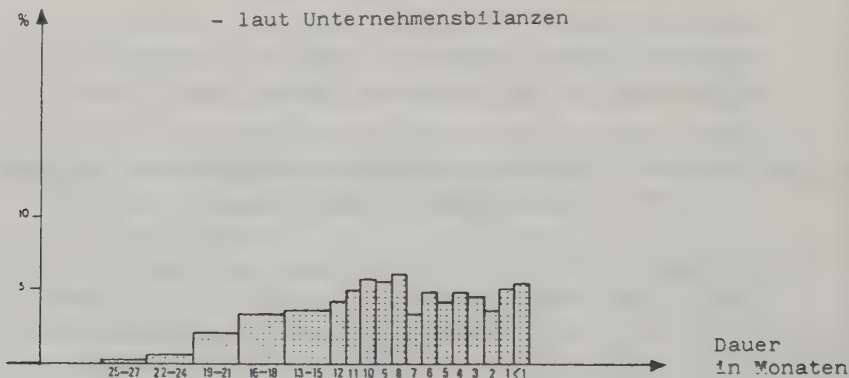
Mit anderen Worten, in den Unternehmen, die bis Ende 1984/Anfang 1985 eine Bilanz einreichten, hatten ca. 46 % der MS-Gruppen erst 1984 ihre Arbeit aufgenommen, davon 17 % lediglich in der zweiten Jahreshälfte.

Wie das nächste Schaubild zeigt, lagen in rund 14 % der Firmen zwischen der ersten Sitzung der GED und dem Abgabetermin der Bilanz weniger als drei Monate!

Abbildung 4:

Reale Dauer der Experimentierphase

- laut Unternehmensbilanzen



Quelle: Ministère du Travail 1985c,10

Im Durchschnitt betrug die Experimentierphase also acht bis zehn Monate! Eine Zeitspanne, die nur in den seltensten Fällen ein mehr als dreimaliges Zusammentreten der GED erlaubte. Gewiß, 3 Sitzungen konnten genügen, um festzustellen, ob sich in den Gruppen eine "Entwicklung" abzeichnete oder nicht. Viele Bilanzen verrieten eine Progression in der Frage- und Problemstellung: betrafen die ersten Themen vor allem Belange des Arbeitsplatzes oder seines unmittelbaren Kontextes, so galt das Belegschaftsinteresse nach und nach auch der Organisation der Werkstatt oder des Büros, ja, nicht

selten schließlich auch Logik und Ablauf des betrieblichen Produktionsprozesses (Min. 1985, 32).¹

Aber nicht von ungefähr wurden in der Mehrzahl der Bilanzen vorwiegend Entstehungsbedingungen und Funktionsmodus der GED, weniger Ergebnisse oder gar ökonomische Auswirkungen der Mitsprache beschrieben (Min. 1985d, 3). Die meisten Unternehmen gaben sich damit zufrieden, die Kosten für die Gruppensitzungen und - eventuell - die Ausbildung der Partizipanten (vor allem die der Animateure) sowie die auf Anregung der GED vorgenommenen innerbetrieblichen Modifikationen zu überschlagen. Das heißt, sie waren noch nicht in der Lage abzuschätzen, welche "wirtschaftlichen Vorteile aus dem Ganzen zu ziehen sind" (Min. 1985, 46; vgl. Frachon 1985, 35).

Wenn also eine statistische Auswertung, ja selbst eine "globale" Beurteilung der Ergebnisse der Reform im Frühjahr 1985, als das Ministerium Bilanz zog, nur schwer möglich war, so vor allem deshalb, weil "die Praxis der Mitsprache nur in seltenen Fällen bereits zu einer Gewohnheit geworden war" (Volkoff 1985, 35). Auch (ständige) Beobachter auf dem Terrain konnten das Phänomen oft nur partiell erfassen: die Protokolle der GED gaben keineswegs immer bis ins einzelne Inhalt und Verlauf der Sitzungen, d.h. alle Diskussionsbeiträge und Verbesserungsvorschläge wieder, die letztlich zur Lösung innerbetrieblicher Probleme beizugaben.

Angeichts solcher Informationsdefizite kommt der gewerkschaftlichen Analyse von Verlauf und Resultaten der Experimentierphase erhöhte Bedeutung zu, auch wenn die Konföderationen

1 Die 'Progression' in der Thematik hing, wie das Ministerium einräumte, möglicherweise aber auch damit zusammen, daß das Personal, bevor es sich intensiver an dem Experiment beteiligte, mit "einfachen Fragen" zunächst den Impact des neuen Rechts "testen" wollte. Mit anderen Worten, seine rasche Abwendung von der neuen Institution wäre u.a. darauf zurückzuführen, daß die Antworten auf die ersten Fragen unzureichend ausgefallen, wenn nicht ausgeblieben waren (vgl. Min. 1985, 32).

bis heute Bedenken haben, ein Gesamturteil über die Ergebnisse und Wirkungen der Mitsprachepraxis zu fällen. Nun, alle Konföderationen, sodeutete schon ihr einleitend wiedergegebener Gesamteindruck an, bescheinigten der Experimentierphase 1985/86 ambivalente Ergebnisse.

- Die CGT registrierte zwar eine Reihe von Fällen, in denen die MS-Gruppen ihr "Interventionspotential" unter Beweis stellten und mit konkreten Verbesserungsvorschlägen "konstruktiven" Lösungen von Problemen "gesamtbetrieblicher" Dimension Vorschub leisteten (vgl. auch Lojkin 1986, 134ff), machte aber vorerst eher einen Trend zur kapitalorientierten Vereinnahmung der Reform aus, der nicht zuletzt darauf abzielte, der gewerkschaftlichen Aktion die Legitimationsbasis zu entziehen (vgl. Munck u.a. 1984, 128ff; Krasucki 1985, 24f).
- Tendenzen und Risiken, auf die wie gesagt ebenfalls die beiden anderen großen Gewerkschaftsbünde, FO und CFDT, hinwiesen. Wobei die CFDT offener als jede andere Konföderation zugab, daß die patronalen "Partizipations"-Strategien die Gewerkschaftssektionen vor gravierende Orientierungsprobleme stellen und sie daran hindern konnten, sich aktiv in den Mitspracheprozeß einzubringen.

Die Folgen: eine unzulängliche Kooperation von MS-Gruppen und traditionellen Personalinteressenvertretungsorganen bei der Lösung der anstehenden Probleme! Im Gegen-

¹ Wenn Andréa Mairate (1986, 25f) vom ISERES einige (sehr allgemein gehaltene) Bemerkungen über die branchenspezifische Mitsprachepraxis macht, so in erster Linie, um auf den unterschiedlichen Entwicklungsstand der Reform auf den einzelnen Industriesektoren hinzuweisen.

satz zur FO, der aufgrund prinzipieller Ablehnung der Mitsprache (offiziell) nicht an einer Auflistung ihrer positiven Ergebnisse gelegen war, bestand die CFDT ansonsten vornehmlich auf den "Errungenschaften" der Experimentierphase. In ihren Augen hatten die GED schon jetzt "ein gut Teil der Potentialitäten" angedeutet, die im Mitspracherecht angelegt sind. Sie insistierte zwar auf der "Diversität" der Experimente, konstatierte gleichzeitig aber durchweg sehr ähnliche Wirkungen, nämlich "ein besseres Miteinanderauskommen der Lohnabhängigen, Informationen über die Funktionsfähigkeit der Arbeitseinheiten, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sowie der hierarchischen Beziehungen... eine Vielzahl von Fragen und Anregungen zu Arbeitsorganisation, Betriebsablauf, Image des Unternehmens und Qualität der Arbeit" (CFDT 1985, 44).

- Für die CFTC überwogen ebenfalls die positiven Resultate. Ihre Aktivisten schrieben der Mitsprache häufig bereits eine Verbesserung von Arbeitsmotivation und "sozialem Dialog" sowie zum Teil schon von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zu. Aber sie gaben auch zu verstehen, daß die neue Institution in vielen Betrieben noch auf einem brüchigen Fundament beruhte und ein dysfunktionales Mitspracheverhalten der sozialen Akteure (vornehmlich der Direktion und der Hierarchie!) jederzeit dazu führen konnte, daß das Interesse des Personals an der Innovation über kurz oder lang nachließ und zur Auflösung der GED zwang. Die CFTC bemängelte ungleich vorsichtiger als CGT und CFDT, aber dennoch unmißverständlich (vgl. Drilleaud 1984, 83; CFTC 1985, 11)
- die vielerorts zu starke "Lenkung" der MS-Gruppen durch Meister und Cadres (d.h. zu systematische Betrauung der Betriebshierarchie mit der Animationsfunktion),
- die lückenhafte Information der repräsentativen Institutionen über die Arbeit der GED (mithin eine ungenügende Unterstützung der Gruppen),

sowie vor allem

- die oft noch zögernde oder unzulängliche Beantwortung der

Fragen und Vorschläge der Gruppen durch die Direktion (also das Ausbleiben von konkreten Verbesserungsmaßnahmen und somit von Erfolgserlebnissen für das Personal).

- Das wesentliche Ergebnis der Experimentierphase war, wie gesagt, für die CGC, daß sich Meister und Cadres in der Mehrheit der Unternehmen als Animateure und Rapporteurs der Gruppen durchgesetzt hatten (vgl. u.a. LA LETTRE CONFEDERALE Nr. 336 vom 8. Juni 1984, S. 3; oder Marchelli 1986, 223ff). Damit erfuhren sie in ihren Augen nicht nur eine Aufwertung ihrer Funktion, sondern wurden vor allem auch in die Lage versetzt, eine Schlüsselrolle bei der Initiierung oder Intensivierung "sozialpartnerschaftlicher" Denk- und Aktionsformen zu spielen. Theoretisch! Denn de facto blieb die Mitsprache für die CGC bislang in zu vielen Firmen ohne praktische Konsequenzen. Punktuelle Erfolge bei der Verbesserung der betrieblichen Informations- und Kommunikationsstrukturen konnten sie nicht darüber hinwegtäuschen, daß "sozialer Dialog" und "Konzertation" - insbesondere aufgrund des mangelnden Mitspracheengagements der Unternehmensleitungen! - häufig noch zu wünschen übrig ließen, folglich auch noch nicht zu "wirklichen" Veränderungen der Arbeitsbeziehungen geführt hatten (Vinzant 1986).

Die gewerkschaftlichen Einschätzungen lassen sich durchaus auf einen Nenner bringen. Sieht man einmal von der FO ab, so negierte keine Konföderation, daß die GED neuen Formen des "Dialogs" zwischen Belegschaften und Vorgesetzten/Leitung Vorschub leisten konnten und in solchen Fällen den innerbetrieblichen Konsens über Sofortmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wenn nicht bereits der Arbeitsorganisation erleichterten: niemand bestritt, daß die Gruppen in einer Reihe von Unternehmen bereits Teilerfolge auf diesem Gebiet erzielten! Wenn es sich hierbei in der Regel nur um bescheidene Fortschritte handelte, so aus gewerkschaftlicher Sicht in erster Linie, weil die Unternehmensleitungen es auf eine

Begrenzung von Reichweite und Wirkung des Mitspracheexperiments anlegten, also nur vordergründig bei der Reform "mitzogen", d.h.

- den GED zu wenige Stunden für ihre Sitzungen und zu geringe Mittel für Schulungszwecke bewilligten,
- die Thematik der Mitsprache eingrenzten und deshalb z.B. nicht auf alle Anfragen und Vorschläge der Gruppen reagierten.

Falls sich die Gruppen nicht für betriebspolitische Zwecke instrumentalisieren ließen, so das Fazit der 3 großen Konföderationen, setzten die Unternehmen lieber auf die haus-eigenen Partizipationsorgane - ohne allerdings aus den Augen zu verlieren, daß sich die MS-Gruppen immer noch für eine "Individualisierung" der innerbetrieblichen Beziehungen und somit für die "Neutralisierung" der Gewerkschaften bzw. der von ihnen kontrollierten repräsentativen Institutionen anboten. Mit anderen Worten, der Experimentierphase wurden von allen Konföderationen sehr wohl auch negative Wirkungen bescheinigt. Dennoch, wenn MS-Gruppen und bestehende Personalinteressenvertretungsorgane vielerorts eher aneinander vorbei- als zusammenarbeiteten, so weniger, weil erstere de facto bereits zu einer patronalen Domäne geworden waren und letztere sich (durch eine Kooperation) nicht diskreditieren wollten. Dies hing, wie vor allem CFDT und CGT zu verstehen gaben, vielmehr damit zusammen, daß sich Gewerkschaften und Personalvertretung (infolge kräftemäßiger Überforderung und/oder mangelnder innerer Einstellung gegenüber der Reform) nicht aktiv genug in den Mitspracheprozeß einbrachten, folglich nicht dafür sorgten, daß sich "neue und traditionelle Arbeiterrechte" harmonisch ergänzten!

Bestätigten die Gewerkschaften mit diesen Erkenntnissen die "Bilanz" von Arbeitsministerium und Forschung? Nun, zunächst schien niemand - außer der FO natürlich - in Abrede

zu stellen, daß sich die Mitsprache positiv auf die unmittelbare Arbeitssituation auswirken konnte.

4.3.2 Die Auswirkungen der Mitsprache auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation

A Die Initiativen der GED zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Gewerkschaften (FO ausgenommen) und Ministerium waren sich in der Tat einig¹, daß sich die MS-Gruppen am erfolgreichsten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen behaupteten. In vielen Betrieben wurden demnach auf ihren Vorschlag hin Maßnahmen zur Verbesserung der materiellen Ausstattung des Arbeitsplatzes, des Gesundheitsschutzes und/oder der Arbeitssicherheit eingeleitet, wenn nicht bereits Veränderungen der Arbeitsgestaltung auf Werkstatt-, Büro- oder Abteilungsebene vorgenommen! Konkretere Zahlen legten allerdings nur die Arbeitsinspektoren vor. Schon 1984 gaben drei Viertel der von ihnen besuchten 1689 Unternehmen und Betriebe mit (formal bestehenden) GED an, den Gruppen zumindest punktuelle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu verdanken (vgl. Min. 1985b, 12ff und 22). Eine Erfolgsquote gewiß, die, wie die nachstehende Tabelle veranschaulicht, von Region zu Region variierte: relativ niedrige Werte wurden z.B. in der Niederen Normandie (59 %) oder in der Auvergne (61 %), überdurchschnittliche Ergebnisse in der Île de France (82 %) oder in der Franche Comté (85 %) registriert.

Die meisten Initiativen, signalisierten auch die Unternehmens-

¹ Vgl. zum folgenden vor allem Min. 1985, 42f und 1985b, 12ff; LIAISONS SOCIALES 1985a, Séchaud 1985, 49ff; Gaumé 1983, 15; CFDT 1985, 44 CF und 1986, 48ff; CFTC 1985, 11; CGC 1985, 164f.

bilanzen (vgl. Min. 1985, 42f), zielten auf eine effizientere Arbeitsplatzgestaltung ab: auf die Verbesserung der Werkzeugausrüstung und der materiellen Ausstattung des Arbeitsplatzes (Telephonanschlüsse, Anschaffung von Maschinen zur Textverarbeitung oder von Datenterminals) sowie auf Erleichterungen bei der Handhabung und Wartung der technischen Einrichtungen.

Danach folgten Maßnahmen zum Abbau von Arbeiterschwernissen und gesundheitsgefährdenden Einwirkungen wie Lärm, Hitze, Kälte oder schlechte Beleuchtung. In einer Brauerei kam es z.B. zwecks Verbesserung des Gesundheitsschutzes, zum Einbau von Be- und Entlüftungsvorrichtungen sowie von zusätzlichen Berstschutzgittern und, zwecks Verbesserung der Sichtverhältnisse am Arbeitsplatz, zum Umbau der Installationen.

In einigen Betrieben wünschten die GED gar ausdrücklich "komfortablere" Arbeitsbedingungen, etwa die Aufbringung der Arbeitskleidung durch die Firma, eine hygienischere Gestaltung der Toiletten und Umkleideräume oder die Verbesserung der Transportbedingungen.

Solche Neuerungen, folgerte das Arbeitsministerium, mögen für Außenstehende nicht sehr spektakulär sein, für das betroffene Personal aber handele es sich hierbei oft bereits um "signifikante...Verbesserungen" seiner unmittelbaren Arbeitssituation (Min. 1985, 42; vgl. Frachon 1985, 43). Wenn die MS-Gruppen zunächst vorrangig auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen initiativ würden, so aus gutem Grund: Arbeitende, die Schadstoffen und Risiken ausgesetzt seien, dächten logischerweise "zuerst an deren Beseitigung, bevor sie sich dem Problem von Organisation und Inhalt der Arbeit zuwenden" (ebd.)

Tabelle 10:

Die Praxis der Mitsprache in den 2161 von den Arbeitsinspektoren untersuchten Unternehmen und Betrieben (1984)

Regionen	Anzahl der unter- suchten Betriebe und Unterneh- men	davon Betriebe /Unter- mit GED (1)	in %	Aktionen zur Ver- besserung der Arbeits- Arbeits- bedingungen (2)	% der Betriebe und Unt- mit GED
ALSACE	103	87	84	63	72
AQUITAINE	50	39	78	28	72
AUVERGNE	46	36	78	22	61
BOURGOGNE	116	84	72	61	73
BRETAGNE	109	74	68	50	68
CENTRE	103	93	90	66	71
CHAMPAGNE ARDENNES	58	47	81	32	68
CORSE	15	7	47	—	—
FRANCHE COM TE	74	48	65	41	85
ILE DE FRANCE	396	310	78	253	82
LANGUEDOC ROUSSIL- LON	62	37	60	26	70
LIMOUSIN	33	27	82	20	74
LORRAINE	137	113	82	82	73
MIDI PYRENEES	101	64	63	52	81
BASSE NORMANDIE	72	52	72	41	79
HAUTE NORMANDIE	48	37	77	22	59
NORD PAS DE CALAIS	133	124	93	83	67
PAYS DE LOIRE	111	82	74	57	70
PICARDIE	101	81	80	65	80
POITOU CHARENTES	70	55	79	44	80
PROVENCE COTE D'AZUR	111	100	90	67	66
RHONE ALPES	112	91	81	57	62
TOTAL	2 161	1 689	76 %	1 232	73

- (1) Die MS-Gruppen wurden vertraglich vereinbart oder gingen auf einen einseitigen Unternehmerentscheid zurück
- (2) Gesamtzahl der Fälle, in denen die Mitsprache zu einer oder mehreren konkreten Verbesserungen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen führte

Quelle : Ministère du Travail 1985b, 22

Auf gewerkschaftlicher Seite kommentierte im Grunde genommen allein die CFDT eingehender das Engagement der GED in puncto Arbeitsbedingungen. Auch sie ging davon aus, daß dank solcher Verbesserungsmaßnahmen vielfach Probleme gelöst wurden, die seit Jahren "das Klima der Werkstätten, Forschungslaboratorien und Büros vergiften" (1985, 32), aber bislang von den Unternehmensleitungen nicht ernst genommen worden waren. Umso mehr bedauerte sie, daß die Öffentlichkeit, ja selbst viele Gewerkschaftssektionen "dahin tendierten, die Bedeutung solcher Veränderungen zu unterschätzen, ja zu banalisieren":¹

"Wer kann behaupten, daß eine Arbeit, die Rückenschmerzen verursacht, für die Arbeitenden und den Betrieb nebensächlich ist?"

(1985, 44)

Anliegen, die umso legitimer schienen, als sich auch Meinungsumfragen des Nationalen Instituts für Statistik und Wirtschaftsforschung (INSEE: dem Statistischen Bundesamt in der Bundesrepublik vergleichbar) entnehmen ließ, daß die Arbeitsbedingungen Anfang der 80er Jahre in Frankreich nach wie vor zu wünschen übrig ließen: von 1000 Befragten gaben noch 1985 gut die Hälfte an, unter gesundheitsschädlichen Bedingungen zu arbeiten und zwischen 1978 und 1984 keinerlei Verbesserungen auf diesem Feld festgestellt zu haben! (Zit. nach Moire 1986, 85).

Mit anderen Worten, es konnte nicht überraschen, daß das Personal vor allem Probleme zur Sprache brachte, die mit seiner unmittelbaren Arbeitssituation zusammenhingen. Während des CFDT-Kolloquiums über die Praxis des Mitspracherechtes (Paris 19./20. Februar 1986) bestätigten Aktivisten aus den Betrieben, daß die Arbeitenden dazu "am meisten" zu sagen

¹ Alain Chouraqui (1986, 43), Mitglied der Forschergruppe von CFDT und CNRS, berichtet, daß ein Teil der CFDT-Basis sich angesichts der "Dürftigkeit der effektiven Realisierungen" enttäuscht zeigte.

haben, die freie Aussprache gerade über dieses Thema mithin ein Faktor sei, von dem, zumindest fürs erste, der Erfolg der Reform abhängt: "Bei solch konkreten Problemen", hieß es in der Bilanz des Kolloquiums, "sind die Lohnabhängigen am ehesten in der Lage, Lösungen zu entwickeln (...). Mitzuerleben, wie Dinge verwirklicht werden, die man selbst vorgeschlagen hat, ist nun einmal sehr motivierend" (Moire 1986, 86).

Die Teilnehmer des Kolloquiums ließen im Übrigen auch die Frage nicht außer acht, warum selbst Gewerkschafter (der CFDT oder anderer Konföderationen) behaupten, die Mitsprache gelte oft nur Problemen "geringfügiger" Natur. Auf die naheliegende Gegenfrage, welche Anliegen als "wichtig" oder "schwerwiegend" anzusehen seien, antworteten die anwesenden Aktivisten sinngemäß: "Probleme von 'existentieller' Bedeutung für das Personal, wie Entlohnung, Qualifizierung oder Arbeitsplatzsicherheit (...), deren Lösung entweder mit erheblichen Investitionskosten verbunden oder schlechthin zu kompliziert ist, und die deshalb der Direktion 'lästig' sind" (ebd. S. 85). Antworten, die vermuten lassen, daß die Gewerkschaftsbasis bei der Beurteilung der Mitsprachepraxis oft dieselben Maßstäbe anlegt wie bei der Vertretung der "traditionellen" Anliegen der Arbeitnehmer, also Denkmustern und Gewohnheiten verhaftet bleibt, die sie sich im Laufe der Jahre als Gewerkschaftsdelegierte oder Personalvertreter bei Verhandlungen oder Konsultationen "antrainiert" hat .

Daß es sich bei den Veränderungen, die von den GED durchgesetzt wurden, in der Tat durchweg um einfache, d.h. ohne technische Voruntersuchung oder größeren finanziellen Aufwand zu bewältigende Operationen handelte, bestätigten nicht zuletzt die Arbeitsinspektoren (vgl. Min. 1985b, 12f). Sie erkannten:

- kostspielige Verfahren implizieren die Bereitstellung von Haushaltsmitteln, bringen also, da es sich um Jahresbudgets handelt, erheblich längere Antwortfristen mit sich;

- Aktionen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation, die eine Voruntersuchung sowie die Bereitstellung von Finanzmitteln voraussetzen, bedürfen zudem der Zustimmung des CHSCT - sind also ebenfalls nicht kurzfristig durchführbar;
- so manches Unternehmen sieht sich aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten außerstande, ein größeres Projekt zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation zu finanzieren.

Zwänge, die zum Teil dadurch umgangen wurden, daß die Unternehmen das Personal die von ihm vorgeschlagenen Änderungen - etwa Reparaturen, Renovierungen, Umbauarbeiten oder die Einrichtung neuer technischer Anlagen - selbst vornehmen ließen.

Statistiker dürften mitunter Mühe haben, die Aktionen der MS-Gruppen kategoriell einzuordnen. So mancher Maßnahme zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen folgte eine Revision der bisherigen Arbeitsorganisation, wie in jenem regionalen Bankinstitut, wo es nicht bei der Anschaffung von Rollvorhängen und von Schalldämpfern für die Fernschreiber blieb: die GED setzten zwecks Verbesserung der Sichtkontakte zwischen den Angestellten und mit den Kunden gleichzeitig eine Reorganisation der Büroräume durch (vgl. Min. 1985, 43). Nur in seltenen Fällen regten solche Initiativen aber bereits zu einer Dezentralisierung der betrieblichen Entscheidungsstrukturen an. So wie in jenem Unternehmen, in dem der Patron resolut mit der bisherigen zentralistischen Arbeitsorganisation brach, nachdem ihm ein simpler Kaufantrag einer GED (zur Anschaffung von Lampen zur besseren Beleuchtung des Arbeitsplatzes!) vor Augen geführt hatte, wie lange selbst einfachste, aber im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Arbeitseinheit ernst zu nehmende Vorschläge "von unten" brauchten, bis sie auf dem Schreibtisch des (einzigen!) Entscheidungsbevollmächtigten landeten (vgl. Gandon 1985, 12).

B. Die Initiativen zur Verbesserung von Arbeitsorganisation
und Arbeitsinhalt

Auch wenn die GED bisweilen das gesamte Spektrum der Funktionsmängel, die der Arbeitsprozeß zutage förderte, reflektierten, ihre Initiativen selbst liefen nur selten auf die Bewältigung "komplexer" gesamtbetrieblicher Probleme hinaus: Sie zielten in der Regel auf punktuelle Veränderungen von Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt auf unterer und mittlerer Betriebsebene ab!¹ Solche sozusagen gesetzeskonformen Anliegen konnten vor allem folgende Verbesserungsmaßnahmen nach sich ziehen:

- die Reorganisation der Arbeitseinheit (wenn nicht die Einrichtung neuer Abteilungen) sowie die Neuverteilung und "Bereicherung" der Aufgaben: so wirkte man z.B. in der Verpackungsabteilung eines auf die Fertigung von Milchprodukten spezialisierten Unternehmens (102 Beschäftigte) der Monotonie des Arbeitsprozesses mit einer Erweiterung des individuellen Arbeitsauftrags und eines häufigeren Aufgabenwechsels (zwischen Abfüll-, Stapel- und Falztätigkeiten) entgegen;
 - die Neuregelung der Arbeitszeit und damit möglicherweise die Modifizierung der Arbeitsprogramme;
 - die Vereinfachung und Vereinheitlichung der Einstufungsverfahren: so wurden z.B. in einem Zulieferbetrieb der Bauwirtschaft (282 Beschäftigte) die gesamten Dateien und alle Programme in einem einzigen Computer zusammengefaßt, auf den alle Terminals Zugriff hatten;
- und/oder (wenngleich weitaus seltener)
- den Ausbau des betrieblichen Ausbildungs- und Fortbildungssystems.

¹ Vgl. zum folgenden vor allem Min. 1985, 44f; 1985b, 12; 1985d, 10ff und Frachon 1985, 43.

Am häufigsten erfolgten solche Initiativen auf dem tertiären Sektor, vornehmlich in Banken, Versicherungsgesellschaften und Planungsbüros. Insgesamt gesehen aber widmeten sich bisher erst wenige MS-Gruppen diesen Fragen. In einer regionalen Analyse der Unternehmensbilanzen (durch die Außendienste des Arbeitsministeriums) wurde gefolgert, daß die GED sich nur bei gezielter Förderung durch die Unternehmensleitung - etwa dank der Abhaltung von "réunions inter-services" sowie einer systematischeren Konsultation bei innerbetrieblichen Veränderungen - auf Antrieb auf dem Feld der Arbeitsorganisation engagierten (vgl. Min. 1985d, 12).

Ein Fazit, dem auf gewerkschaftlicher Seite nicht widersprochen wurde. Allerdings wurden die Initiativen der GED zur Verbesserung von Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalt ihrer Werkstätten und Büros von den meisten Konföderationen auch nicht eingehender analysiert, ja, von CFTC und CGC noch nicht einmal thematisiert! Vor allem die CFDT war um den Nachweis bemüht, daß die Mitsprache zum Teil bereits gesamtbetriebliche Effekte hatte (vgl. Moire 1986, 86f). Während ihres Kolloquiums berichteten Aktivisten, daß die GED in ihren Firmen die Bedingungen und Folgen technologischer Innovationen diskutierten und - zumeist in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftssektionen und den repräsentativen Institutionen - praktische Lösungen unterbreiteten, wie das Personal auf die Innovation vorbereitet und vor Arbeitsplatzverlusten bewahrt werden könne. Einzelfälle, wie sie bekanntlich auch in CGT-Hochburgen wie RENAULT in Boulogne-Billancourt registriert wurden, wo sich die MS-Gruppen ebenfalls nicht immer strikt an die Gesetzestexte hielten, sondern die "unmittelbaren Anliegen der Lohnabhängigen" (Arbeitsplatzsicherheit, Fragen der Entlohnung und der Qualifikation...) im Zusammenhang mit den Problemen der Produktivität sahen und "regelrechte ökonomische Alternativen" erarbeiteten, denen bei der Reorganisation des Produktionsapparates Rechnung getragen werden sollte (Lojkin 1986, 133ff).¹

¹ Das Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut der CGT (ISERES) stützt sich bei seinen Aussagen zur Mitsprachepraxis vor allem auf die Forschungsergebnisse von Lojkin (1984ff).

Ob die GED nun Initiativen zur Verbesserung der gesamtbetrieblichen Arbeitsgestaltung oder "nur" der Arbeitsbedingungen ihrer Werkstatt bzw. ihres Büros ergriffen, der Erfolg ihrer Bemühungen hing letztlich auch für die Gewerkschaften davon ab, ob Direktion und Hierarchie auf ihre Anliegen eingingen oder nicht und, bei einem positiven Bescheid, die "Umsetzung" ihrer Vorschläge nicht hinauszögerten. Bliebe zu wissen, ob sie erfolgreiche Aktionen der MS-Gruppen primär der Qualität des Betriebsführungsstils und damit "des sozialen Dialogs" oder einem günstigen innerbetrieblichen "Kräfteverhältnis", mithin dem Funktionieren des "Gegenmacht"-Mechanismus zuschrieben. Konnte angesichts des Fortbestehens gewerkschaftlicher Konfliktstrategien, die dem traditionellen Schema betrieblicher Polarisierung verhaftet blieben und sich ausschließlich am Lohnabhängigen-Interesse orientierten, allen Ernstes behauptet werden, daß sich die Mitsprache positiv auf das gesamte Gefüge der "innerbetrieblichen Beziehungen" auswirkte?

4.3.3 Die Auswirkungen der Mitsprache auf die Arbeitsbeziehungen

In der Bilanz des Arbeitsministeriums bzw. in den Rapports der in seinem Auftrag forschenden Beobachter vor Ort wurde den MS-Gruppen in der Tat bescheinigt, zunächst einmal - also noch bevor sich ihre Initiativen auf dem Feld der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation auszuzahlen begannen - zur Verbesserung der innerbetrieblichen Beziehungen beigetragen zu haben (vgl. Min. 1985, 40ff und 81; 1985d, 12ff). Sie leisteten demnach einer rationaleren Form des "sozialen Dialogs" Vorschub, der alle betrieblichen Akteure in die Pflicht nahm:

- das Personal, da es von nun an regelmäßig und im offenen Meinungsaustausch mit den direkten Vorgesetzten die Probleme

seiner unmittelbaren Arbeitssituation diskutierte und der Unternehmensleitung Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation unterbreitete; ein Vorteil - wie die CFDT betonen sollte - nicht zuletzt für weibliche Arbeitnehmer, die im Prinzip proportional zu ihrer betrieblichen Präsenz in den MS-Gruppen vertreten sein und sich von daher nachhaltiger als bisher (in einer Reihe von Unternehmen wohl erstmalig) bei Hierarchie und Direktion Gehör verschaffen konnten (vgl. Moire 1986, 88);

- die Betriebshierarchie, da sie gehalten war, das Personal bei der Erörterung der Mittel und Wege einer humaneren und gleichzeitig effizienteren Arbeitsgestaltung zu beraten und dabei über die wirtschaftlichen und technischen Gegebenheiten und Möglichkeiten der Unternehmen zu informieren; oblag ihr die Betreuung der GED, so war sie zudem für die Weiterleitung der Fragen und Vorschläge der Gruppen an die Direktion sowie, im Falle einer positiven Antwort, möglicherweise für die Koordinierung der erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen zuständig;
- die Direktion, da sie sich wie nie zuvor zur "Kommunikation mit den Lohnabhängigen über die betriebsinternen Organisationsprobleme und Informationskreisläufe" aufgefordert sah (Min. 1985b, 15) und, einmal von den Sprechern der Gruppen über deren Wünsche und Vorschläge in Kenntnis gesetzt, entscheiden mußte, mit welchen Maßnahmen sie den Anliegen des Personals Rechnung zu tragen gedachte;
- die repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen: da sie - wollten sie jede Desavouierung durch die Belegschaftsbasis, mithin Widersprüche im Lohnabhängigenlager vermeiden - von nun an bei ihren Analysen, Forderungen und Aktionen die direkte Artikulation von Personalinteressen bedenken und deshalb auf permanenten Kontakt zu den MS-Gruppen bedacht sein mußten. Sie tun gut daran, meinte das Arbeitsministerium, die Versammlungen der GED als eine

"wichtige Informationsquelle" zu betrachten, die es ihnen gestatte, "die wirklichen Anliegen" der Lohnabhängigen sowie ihre "Vorschläge zur Lösung der anstehenden Probleme kennenzulernen" (1985, 81).

Auch die Gewerkschaften stellten, wie bereits gesagt, nicht in Abrede, daß eine erfolgreiche Mitsprachepraxis mit einer Verbesserung der innerbetrieblichen Information und Kommunikation einherging und damit eine neue Qualität der Arbeitsbeziehungen bewirken konnte. Die Frage aber, ob bereits drei, vier oder mehr Versammlungen der GED mit anschließenden Demarchen ihres Rapporteurs bei der Unternehmensleitung sowie flankierender Unterstützung ihrer Anliegen durch die repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen ausreichten, um solch "neue" Beziehungen zwischen Personal, Hierarchie und Direktion herzustellen, wurde von ihnen sehr unterschiedlich beantwortet:

- Eine sozialpartnerschaftlich orientierte Konföderation wie die CGC vermochte selbst 1986 "nicht vor einigen Monaten, wenn nicht erst nach Jahren" zu beurteilen, ob den Ansprüchen des Mitsprachegesetzes in der Praxis Genüge getan wurde. Bis dahin konnte sie jedenfalls noch keinen "wirklichen sozialen Dialog" in den Betrieben ausmachen (Vinzant 1986).
- Die auf eine "konfliktuelle Kooperation" (Maire 1986, 69) eingestellte CFDT registrierte dagegen zu dieser Zeit schon in vielen Betrieben ein "besseres Miteinanderauskommen" sowie "veränderte hierarchische Beziehungen" (1985, 44).
- Bei der CGT wiederum, die die Mitsprache (im Rahmen einer eindeutig konfliktuellen Strategie) eher mit einer "energisches Intervention" der Arbeitenden in den Produktionsprozeß als mit partizipativer Konsensfindung gleichsetzte, kam in der Auflistung der Ergebnisse erfolgreicher GED das Merkmal "Verbesserung der sozialen Beziehungen" überhaupt nicht vor. Dies hieß allerdings nicht, daß sie inter-

aktionelle und relationelle Prozesse in den Betrieben leugnete. Wenn ihr letzter Kongreß davon ausging, daß "die Praxis der Debatte und der demokratischen Entscheidung erhebliche Fortschritte gemacht hat" (CGT 1985, 213), so auch eingedenk der Effekte der Mitsprache! Da die CGT aber wie kein anderer französischer Gewerkschaftsbund auf dem Antagonismus von "Kapital" und "Arbeit" besteht, reduzieren sich bei ihr solche Entwicklungen - die sie im übrigen auch mit "kollektiver Bewußtseinsbildung" umschreibt - weitgehend auf die Verbesserung der "Beziehungen zwischen Lohnabhängigen aller Art" (1985a, 303) und zunächst zwischen Belegschaftsbasis und unterer Hierarchie.

Solch divergierende Antworten signalisieren, daß die einzelnen Konföderationen ihrer Beurteilung des Phänomens zum Teil sehr unterschiedliche Prämissen und Kriterien zugrunde legen. Sie berechtigen aber deshalb noch nicht zu der Annahme, daß sich die gewerkschaftlichen Einschätzungen von Charakter und Entwicklung der Arbeitsbeziehungen seit 1982/83 nicht auf einen Nenner bringen lassen. Eine profundere Aussage in diesem Punkt setzt allerdings eine eingehendere Analyse der konföderalen Aussagen über die Qualität des "sozialen Dialogs", der sich mit der Einrichtung von MS-Gruppen anbahnte, voraus. Dies umso mehr, als die Gewerkschaften der Frage der Arbeitsbeziehungen im Hinblick auf die Demokratisierung des Wirtschaftslebens strategische Bedeutung beimaßen.

Entwicklungen, die auf eine Dezentralisierung des Entscheidungsfindungsprozesses (also z.B. auf die Erweiterung der Befugnisse von Meistern und Cadres) hinausliefen, kamen für das Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut der CGT bezeichnenderweise nicht nur einem Einbruch in die klassisch-pyramidale Hierarchiestruktur des tayloristischen Unternehmens, sondern bereits einer "Restrukturierung betrieblicher Herrschaftsverhältnisse" gleich (Mairate/ISERES 1986, 25).

Nun, wollten die Gewerkschaften gewährleisten, daß die Entwicklung tatsächlich in ihrem Sinne verlief, so mußten sie ihre Sektionen dazu anhalten, sich in den Mit-

spracheprozeß einzubringen und ihn soweit unter Kontrolle zu halten, daß sie bei eventuellen Fehlentwicklungen "gegensteuern" konnten. Dabei sollte es den Sektionen bekanntlich nicht allein um eine Überprüfung des gesetzes- und vertragskonformen Funktionierens der GED gehen - soweit die vertraglichen Regelungen natürlich ihrem "projet d'entreprise" entsprachen: ihr Hauptanliegen mußte es sein, die Konvergenz der Aktivitäten von neuen und traditionellen Arbeitnehmerorganen zu gewährleisten. Anders ausgedrückt, es galt zu verhindern, daß die MS-Gruppen in Gegensatz zu den repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen gerieten, was bei ihrer 'Vereinnahmung' durch Patron oder Unternehmensleitung der Fall sein konnte.

Damit erhielt die Frage nach der veränderten Qualität der sozialen Beziehungen in Unternehmen mit funktionierenden GED einen neuen, zweifellos realistischeren Anstrich: eine Antwort mußte Aufschluß darüber geben, ob die Mitsprache einer Veränderung des innerbetrieblichen Kräfteverhältnisses Vorschub leistete, die einem Gleichgewicht zwischen 'Kapital' und 'Arbeit' (CGC, CFTC) förderlich oder abträglich war bzw. die bisherige "Gegenmacht"-Struktur (CGT, CFDT) stärkte oder schwächte.

Es lag also auf der Hand, daß sich die Gewerkschaften zunächst dafür interessierten,

- ob die Belegschaften das Mitspracheangebot überhaupt annahmen und als zusätzliches Mittel zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen begriffen (Kapitel A);
- ob die Vorgesetzten dabei eine "Vermittler"-Rolle spielten, d.h. sich in den Dienst der MS-Gruppen stellten, oder ob sie lediglich als "verlängerter Arm" der Direktion fungierten (Kapitel B);
- ob die Unternehmensleitungen die Gruppen vornehmlich für eigene Zwecke "instrumentalisierten" und sie den gewerkschaftlichen und repräsentativen Institutionen zu entfremden gedachten (Kapitel C).

A. Der Arbeitende als betrieblicher 'Akteur'?

I. Die Akzeptanz der Mitsprache durch das Personal

Obwohl die Arbeitenden selbst nur in wenigen Unternehmensbilanzen direkt zu Wort kamen¹, bescheinigte ihnen das Arbeitsministerium eine prinzipiell positive Haltung gegenüber der Mitsprache. Tatsächlich vermeldete nur eine Minderheit von Firmen ein "allgemeines Desinteresse" an der Reform - etwa weil das Personal "dringlichere" Anliegen hatte, wie z.B. die Bewältigung von Arbeitsplatzproblemen. Den meisten Rapports der Arbeitsinspektoren sowie anderer Beobachter 'vor Ort' ließ sich entnehmen, daß die Belegschaften "im Großen und Ganzen mit der Möglichkeit einer direkten Intervention (im betrieblichen Entscheidungsfindungsprozeß, O.S.), die ihnen die Praxis des Mitspracherechts bietet, zufrieden" waren und das neue Recht als ein "wirksames Mittel" zur Lösung ihrer Probleme betrachteten (Min. 1985b, 14).

Exakte Angaben zur Zahl der Beschäftigten auf nationaler oder auf Branchenebene, die 1983-85 mehr oder weniger regelmäßig an den Versammlungen der GED partizipierten, wurden allerdings nicht gemacht. Die konkrete Mitsprachepraxis des Personals ließ sich also nur auf betrieblicher oder Unternehmensebene erfassen, soweit sie zum Gegenstand von Forschungen geworden war. Lojkin (1986, 143ff) z.B. gibt an, daß 1983 bei RENAULT in Boulogne-Billancourt 450 MS-Gruppen bestanden, an deren Treffen insgesamt rund 4000 Beschäftigte teilnahmen: das waren damals etwa 18 % des Personals!

¹ Zumindest bezogen sich von den insgesamt 22 regionalen Synthesen der Außendienste des Arbeitsministeriums nur 10 auf die Stellungnahmen der Arbeitenden (vgl. Min. 1985d, 25f).

Ein besonderes Interesse, stellte das Ministerium fest, bringen Arbeitende der Reform entgegen, die "niemals Kontakt zur Direktion" hatten¹ oder in hochtechnisierten Abteilungen beschäftigt sind, wo "ständig neue Probleme auftauchen" (Min. 1985d, 26). Bedenkt man zudem, daß aus Planungsbüros, Banken und Versicherungsgesellschaften eine "rege" Beteiligung an den Versammlungen der GED gemeldet wurde, so scheint also einiges für obige, im Anschluß an die quantitative Auswertung der Verträge und Unternehmensbilanzen aufgestellte Behauptung zu sprechen, wonach das Mitspracheangebot insbesondere von qualifizierten Arbeitskräften wahrgenommen wird - zumal dann, wenn sie in industriellen Wachstumsbranchen mit hohem Technologiestand oder auf dem expandierenden tertiären Sektor zuhause sind. Berücksichtigt man weiterhin, daß Arbeitsplatzprobleme das Personal von einer Praxis der Mitsprache abhalten konnten, so liegt in der Tat die Folgerung nahe, daß es bislang vor allem die "Rationalisierungsgewinner" waren, die aus der Reform Nutzen zogen! Deutete nicht alles darauf hin, daß die durch Sanierungsmaßnahmen bedrohten Beschäftigten der Krisenbranchen - und hier in erster Linie die vom Ende des Taylorismus betroffenen Fließbandarbeiter - entweder nur wenig Gelegenheit zur Mitsprache erhielten oder lediglich im geringeren Maße motiviert waren, das Partizipationsangebot anzunehmen?

Die Gewerkschaftsbünde ignorierten weitgehend solche Fragen, ja hielten sich auffälligerweise mit Urteilen über die Reaktionen der Beschäftigten auf das Reformgesetz und über ihr Engagement in den MS-Gruppen zurück. Die Forschergruppe CÉDÉ/CNRS mußte feststellen, daß selbst Interviews mit den Betriebssektionen "nicht genügend Anhaltspunkte" für die

¹ Eine These, die auch umkehrbar ist. Etliche Bilanzen verleiteten das Ministerium zu der Annahme, daß in bestimmten Arbeitsbereichen der Bedarf an 'Mitsprache' bereits gedeckt war. Es stellte überall da wenig innovatorische Neigungen fest, wo Gruppendiskussion und Teamarbeit berufsbedingt, also seit langem an der Tagesordnung sind: vor allem im medizinischen und erzieherischen Bereich.

Haltung der Belegschaften ergaben. Ihre Begründung ist aufschlußreich:

"Dies hängt einmal mit der Tatsache zusammen, daß die Sektionen größte Mühe haben, alle MS-Gruppen im Auge zu behalten. Andererseits aber auch damit, daß die Lohnabhängigen durch diese neuen Rechte oft noch stärker verunsichert worden sind (zum Teil bis heute) als die Gewerkschaftssektionen."

(Chouraqi 1986, 39)

Diese Erklärung läßt also nicht nur den Schluß zu, daß die Reform für viele Arbeitende unerwartet kam, sondern berechtigt gleichzeitig zu der Annahme, daß dem zum "dritten Akteur" im Betrieb aufgewerteten Personal - trotz der Appelle der CFDT an ihre Sektionen, die Beschäftigten vor Beginn der Verhandlungen umfassend über das neue Recht aufzuklären und hinsichtlich der Modalitäten der Mitsprachepraxis zu "konsultieren" - vor Einführung der GED nur in seltenen Fällen Gelegenheit zur Aussprache über die beabsichtigte Innovation gegeben worden war. Versäumnisse, die es bekanntlich in einer ganzen Reihe von Unternehmen nicht davon abhielten, die Reform anzunehmen: kein Gewerkschaftsbund leugnete die Existenz funktionierender MS-Gruppen!

Das Mitspracheengagement sowie die Beweggründe des Personals für eine Mitarbeit bzw. einen Verzicht auf Mitarbeit in den GED beschäftigten im Grunde genommen nur die Linkskonföderationen.

Eine durchweg gute Resonanz bescheinigte die CGT der Reform lediglich in öffentlichen und nationalen Unternehmen - nicht zuletzt deshalb, weil die Modalitäten der Mitsprachepraxis hier zum Teil in den Planverträgen festgeschrieben worden seien. In der Privatwirtschaft hingegen machten die Arbeitenden ihrer Ansicht nach nur in begrenztem Maße von der Möglichkeit einer "direkten Intervention" in den Produktionsprozeß Gebrauch. Allerdings gab sie zu, daß branchenspezifische Faktoren sich von vornherein sehr ungünstig auf die Akzeptanz

der Innovation auswirken konnten. Auf dem Bausektor z.B. verhindere die Spezifik der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsformen (breite Streuung der Arbeitsplätze, häufiger Arbeitsplatzwechsel, Abbau von Arbeitsplätzen...), im Handelsbereich der häufige Rückgriff auf Teilzeitarbeitsregelungen oder in Branchen mit überdurchschnittlich vielen Kleinunternehmen eine lückenhafte Gesetzgebung (die fehlende Vertragspflicht!) eine stärkere Mobilisierung der Belegschaften zugunsten der Mitsprache (Mairate 1986, 25f). Wenn die Arbeitenden häufig nicht "massiv" und vor allem nicht "kontinuierlich" zu den Versammlungen der GED kamen¹, so, wie Jean Lojkine und andere Mitarbeiter der ISERES vermuteten, weil die Formen, Inhalte und schließlich Resultate der Mitsprache nicht ihren Erwartungen entsprachen:

"Alle Untersuchungen, die wir im Hinblick auf die Reaktionen der Lohnabhängigen nach einem Jahr Praxis einsehen konnten, stimmen in einem Punkte überein: kommt die Direktion nicht ganz entschieden ihren wichtigsten Forderungen (hinsichtlich Beschäftigung, Lohnerhöhungen, Klassifizierungen...) entgegen, so machen sich Enttäuschung und Desinteresse breit? Können die Arbeitenden nicht bald feststellen, daß ihre 'Meinungen' Folgen haben, so ist, wie es scheint, nicht mit ihrer massiven und kontinuierlichen Partizipation zu rechnen".

(Lojkine 1986, 159)

Man verwies in diesem Zusammenhang nicht zuletzt auf den Bericht des Parlamentsausschusses für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten, der aus eben diesen Gründen Bedenken hatte, das Mitspracheexperiment als "gelungen" zu bezeichnen. In seinem von der sozialistischen Abgeordneten Martine Frachon vorgelegten "Rapport d'information" hieß es unter anderem:

¹ Die Arbeitsinspektoren schätzten die durchschnittliche Partizipationsquote auf etwa 10 %; vgl. Min. 1985b, 7.

"In fast allen Unternehmen, die Ihr Rapporteur besucht hat..., zeichnet sich nach einer Phase aktiven Interesses (an der Reform, O.S.) eine Periode relativen Desinteresses der Lohnabhängigen ab. Häufig hängt dies mit den zunehmenden Schwierigkeiten der Direktion, die Fragen der Betroffenen sachlich, zufriedenstellend und vor allem rechtzeitig zu beantworten, sowie mit der begrenzten Thematik der Sitzungen und immer stärkeren Zweifeln an dem Vorteil des Mitspracheverfahrens zusammen".

(Frachon 1985, 42)¹

Defizite, die für den Ausschuß immerhin so schwer wogen, daß er sie bereits als erste Anzeichen einer "Entwicklungskrise" des Mitspracherechtes wertete (Frachon 1985, 42).

Die CFDT ging zwar im Vergleich zur CGT davon aus, daß die Experimentierphase zu einer insgesamt gesehen "optimistischen" Sicht der Reform berechtige, doch auch sie konnte nicht leugnen, daß das Interesse an der Mitsprache zwischen 1983 und 1985 vielerorts zurückgegangen war.

CFDT-Sektionen, die die Entwicklung in den Betrieben überblickten, teilten mit, daß generell nur die erste Sitzung gut besucht war und die Teilnehmerzahl in der Folge ganz davon abhing, ob sich die Arbeit der Gruppen auszahlte, also zu konkreten Ergebnissen führte. Sinkende Teilnehmerzahlen wurden überall da registriert,

- wo die Gruppen über zu geringe Mittel verfügten, sich also zu wenig und zu kurz trafen;
- wo die Mitsprache nur auf wenige Themen begrenzt blieb;
- wo die animateurs (zumeist aus den Reihen der Betriebs-hierarchie) versagten;
- wo die Bescheide der Direktion auf die Anliegen und Vorschläge der Gruppen auf sich warten ließen oder negativ ausfielen (vgl. Chouraqui 1986, 39).

¹ Auch die Arbeitsinspektoren teilten über weite Strecken die Analyse des Parlamentsausschusses; vgl. Min. 1985b, 7.

Da dieser Einschätzung von den anderen Konföderationen (sowie im übrigen auch vom Ministerium) nicht widersprochen wurde (vgl. z.B. CFTC 1985, 11), kann davon ausgegangen werden, daß für die Gewerkschaften ein guter Besuch der Versammlungen der GED der zuverlässigste Indikator für die Akzeptanz der Reform durch das Personal war. Auch hinsichtlich der Gründe, die es veranlaßten, auf die weitere Mitsprache zu verzichten, zeichnete sich ein Konsens ab. Widersprüchliche Aussagen liegen eigentlich nur zum Inhalt der Wünsche und Vorschläge vor, die bei unzulänglicher Beantwortung durch die Leitung zu seiner Demotivierung führten.

II. Die Mitsprache - Ausdruck des "kollektiven" oder "subjektiven" Bewußtseins?

Im Gegensatz zu den anderen Konföderationen legte die CGT Wert darauf, zu den "wichtigsten" Anliegen der MS-Gruppen auch Fragen der Arbeitsplatzsicherheit, der Kaufkraft, der Lohneinstufung oder gestionäre und technologische Probleme zu zählen.¹ Nicht zu unrecht, sollte man meinen, denn in einer Reihe von Unternehmensbilanzen wurde zugegeben, daß sich die GED nicht immer an die gesetzlich vorgeschriebene Thematik hielten und mitunter "alle" mit den Arbeits- und Produktionsbedingungen zusammenhängenden Fragen erörterten (vgl. Min. 1985, 36). Aufschlußreich war in diesem Zusammenhang eine im Februar 1985 im Auftrag der CGT durchgeführte Umfrage über die Mitsprachepraxis bei THOMSON in Sartrouville. Sie ergab u.a., daß die Mehrheit des von der Mitsprache be-

¹ Im folgenden handelt es sich im wesentlichen um die Synthese der bei Mairate sowie in den Dokumenten des letzten CGT-Kongresses (CGT 1985) enthaltenen "Thesen" zur Mitsprachepraxis bzw. zur "direkten Intervention" des Personals in die betrieblichen Planungs- und Handlungsabläufe.

troffenen Personals die bisherige Thematik der GED für zu begrenzt hielt und zusätzlich Lohnfragen, Kaufkraftprobleme, berufliches Fortkommen sowie Fragen, die die "wirtschaftliche Zukunft" von Werkstatt und Unternehmen betrafen, behandelt wissen wollte (vgl. Lojkine 1986, 137ff).

Solch "offene" Diskussionen mochten de facto eher Ausnahmen als die Regel sein, sie hatten für die CGT durchaus exemplarischen Charakter:

- sie signalisierten in ihren Augen, daß die Beschäftigten "zusätzliche" Anstrengungen wie eine aktive Mitarbeit in den Mitsprachegruppen keineswegs zum Nulltarif, sondern nur bei Anerkennung der damit verbundenen spezifischen "Qualifikationen", also bei entsprechenden salarialen "Kompensationen" akzeptierten; andernfalls käme das Ganze einer Akzentuierung der 'Ausbeutung' gleich;
- sie manifestierten den "kollektiven Bewußtseinsstand, u.a. den Anspruch des Personals auf "Appropriation" der neuen Technologien und Erarbeitung alternativer Konzepte der Unternehmensführung:

"In technologischen Veränderungen sind widersprüchliche Entwicklungen angelegt. Wenn die Arbeitenden ihnen ein besonders kämpferisches Interesse entgegenbringen, so, weil solche Veränderungen neue Möglichkeiten zur Befriedigung von Bedürfnissen erschließen, auf die jeder Modernisierungsprozeß angewiesen ist; die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, Ausbildung und Qualität der Produktion".

(Mairate 1986, 22; unter Verweis auf Le Roux/
Guillemot 1984)¹

¹ Schon die ersten Forschungsergebnisse (vgl. u.a. Borzeix 1985, 100ff) deuteten in der Tat darauf hin, daß die Mitsprache nicht nur einer Stärkung des beruflichen Selbstbewußtseins förderlich sein, sondern den Arbeitsgruppen auch zu einer neuen "kollektiven Identität" verhelfen, ja schließlich darauf hinauslaufen konnte, die wirtschaftliche Rationalität des Unternehmens in Frage zu stellen.

Wenn nicht bezweifelt werden kann, daß die Mitsprache aus CGT-Sicht - um an die einleitende Problemfrage anzuknüpfen - gerade auch für Beschäftigte der Krisenbranchen, die sich durch Sanierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen verunsichert sehen, relevant ist, so also, weil sie die GED ungeachtet aller gesetzlichen und vertraglichen Restriktionen für kompetent erklärt, alle "existentiellen" Probleme zu diskutieren, die die betriebliche, ja, die gesamtwirtschaftliche Entwicklung mit sich bringt! "Allein die Arbeitenden", bekräftigte CGT-Sekretär Lacombe auf dem letzten Kongreß, "sind in der Lage, die Kriterien kapitalistischer Wirtschaftsführung in Frage zu stellen, sich Vergeudungen und Zerstörungen zu widersetzen und Ziele zu verfolgen, die sowohl dem sozialen Fortschritt als auch wirtschaftlicher Effizienz förderlich sind" (1985, 252). Umso schmerzlicher mußte für die CGT die Erfahrung sein, daß ein fortgeschrittener "Bewußtseins"-Stand des Personals - mithin ein hohes Maß an Wissen um die wechselseitigen Beziehungen zwischen Betrieb und gesellschaftlichem Umfeld - vielerorts, ja selbst in CGT-Hochburgen wie RENAULT, oft nur mit begrenzten Mitsprache- und "Interventions"-Rechten einherging, wie Jean Lojchine beobachtete:

"Wenn die meisten Lohnabhängigen den Eindruck haben, daß sie in den MS-Gruppen 'betrogen und hereingelegt' werden und lediglich 'kleine Veränderungen' möglich sind, so heißt das, daß sie sich der allgemeinen Situation des Landes bewußt sind. Die Fatalität überwinden bedeutet auch, sich für das interessieren, was außerhalb des Betriebes vor sich geht. Wenn der Lohnabhängige ein Motiv hat, in die Betriebsführung einzugreifen, so eingedenk der nationalen Debatte... über die heutige Wirtschaftspolitik"

(1986, 160)

Der Hinweis auf die gesamtgesellschaftliche Dimension der Reform deutet nicht nur an, daß für die CGT die soziale Auseinandersetzung um Form und Inhalt der Mitsprache weitergeht, sondern auch, daß in ihren Augen die Arbeitenden jedes längerfristige Engagement in den bestehenden GED von ihrer

Effizienz bei der Bekämpfung der Krise bzw. der unsozialen Folgen des Krisenmanagements abhängig machen: ¹

- Nahmen die Beschäftigten das Mitspracheangebot nicht an - zeigten sie also eine geringe Bereitschaft zu aktiver Mitarbeit oder gar ein völliges Desinteresse an der Reform, so demonstrierten sie , daß sie dem Ganzen vorwiegend eine "Integrations"-Funktion beimaßen. Sie sahen sich bereits infolge der zu begrenzten Thematik der Diskussion in den GED daran gehindert, "alternative" Konzepte zur Sanierung und Modernisierung der Betriebe zu entwickeln oder auch nur die sozialen Folgen von Umstrukturierungen und technologischen Innovationen zu erörtern.
- Bei einer positiven Haltung des Personals, d.h. bereits bei einem guten Besuch der Versammlungen der GED, war das Ganze für sie ein Ansatz zur "Reappropriation" und damit zur "Krisenbewältigung": die Arbeitenden verfügten weitgehend über die für "autonome" Initiativen nötigen Entscheidungs- und Handlungsspielräume und konnten bei entsprechender Unterstützung durch die repräsentativen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorgane mit der "Umsetzung" ihrer Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Effizienz der Betriebe rechnen. Forscher wie Lojkinе wußten denn auch von den Vorzügen solch erfolgreich angelaufener Mitspracheexperimente zu berichten:

"Die MS-Gruppen können einer bisher noch nicht dagewesenen Kooperation zwischen den verschiedenen Abteilungen Vorschub leisten und ein Mittel sein, alle wirtschaftlichen Informationen, die die Direktion bisher für sich behalten hatte, 'nach unten' weiterzugeben. Wie anders sollen die Lohnabhängigen sonst zur direkten Intervention in Fragen der Produktivität motiviert werden."

(1986, 137)

Die naheliegende Frage, ob es nicht auch Varianten dieser beiden Grundhaltungen geben, also z.B. die prinzipielle Ver-

weigerung einer rein "formalen", bestenfalls kleine Veränderungen bewirkenden Partizipation nicht doch einhergehen kann mit der Absicht, die begrenzten Mitsprachemöglichkeiten zu punktuellen, auf "individueller" Ebene erfahrbaren Verbesserungen zu nutzen, wurde nicht ignoriert. Lojkin beobachtete, daß "auch eine gewisse Form patronaler Integration akzeptiert werden kann..., um wenigstens ein bißchen an der Entscheidungsfindung teilzunehmen, in der Hoffnung, dabei eine Mini-Beförderung für sich herauszuschlagen (1986, 159f).

Die CFDT verkannte wie gesagt weder die Klagen vieler GED über ihre begrenzten Kompetenzen, noch weigerte sie sich, einer Ausweitung von Inhalt und Reichweite der Mitsprache auf Fragen, die mit der "Qualität" von Produktion und Dienstleistungen zusammenhängen, zuzustimmen. Wie die CGT ging sie bekanntlich auch davon aus, daß die Krise sich nicht ohne einschneidende technologische und gestionäre Innovationen bewältigen läßt, die gleichzeitig den "Wünschen und Bedürfnissen" und den "Potentialitäten" der Arbeitenden Rechnung tragen:

"Die neuen Technologien führen ebenso wenig automatisch in die Hölle wie ins Paradies. Alles hängt vom Willen (der sozialen Akteure) ab; von ihren ... Möglichkeiten, sich auszudrücken und auf die Lösungen Einfluß zu nehmen... Der Lohnabhängige ist der beste Kenner seiner Arbeitssituation. Er weiß gleichzeitig am ehesten Bescheid, unter welchen Bedingungen eine neue Technologie Fortschritte in puncto Initiativierung der Lohnabhängigen und Bereicherung der Arbeit erlaubt".

(Maire 1986, 65)

Wenn sie aber darauf verzichtete, mangelnde oder nachlassende Mitarbeit in den GED einem "bewußten" kollektiven Protest gegen die Begrenzung des Mitspracherechtes oder die Geringfügigkeit der innerbetrieblichen Veränderungen gleichzusetzen und die Gruppen grundsätzlich mit "allen" Fragen zu beschäftigen, die "objektiv" im Lohnabhängigen -, wenn nicht

im "nationalen" Interesse liegen, so vor allem, weil sie die Mitsprache als Individualrecht betrachtete ! Nicht zuletzt die Experimentierphase selbst bestätigte ihr, daß sich Frankreichs Lohnabhängige in eine Phase "kultureller Evolution" befinden, d.h. im Hinblick auf Veränderungen im Arbeitsleben nicht länger auf Strukturreformen (mithin sich nur mittel- bis langfristig auszahlende "kollektive" Strategien) vertrauen, sondern immer mehr auf "individuelle" Lösungen setzen, die es gestatten, subjektive Bedürfnisse wie nach Selbständigkeit und Anerkennung bei der Arbeit sowie nach "betrieblicher Implikation" (CFDT 1985, 66) in kürzester Zeit zu befriedigen:

"Der Einzelne will, daß man ihn um seiner selbst willen schätzt. Er nimmt es nicht länger hin, daß Gewerkschaften oder Unternehmer ihn in eine anonyme und sprachlose Masse tauchen. Darüber hinaus ist er nur dann zu einer Anstrengung oder zu kollektivem Engagement bereit, wenn es bei dem Ganzen um ein konkretes Ziel..., um Aktionen geht, die ihn direkt betreffen und deren Ende absehbar ist."

(Maire 1986, 64)

Eingedenk dieser Entwicklung hielt die CFDT es für "normal", daß die Beschäftigten zunächst nur "geringfügige" Veränderungen beantragten und die Gewerkschaften diese Anliegen ernst nahmen, sofern ihnen an einer "Erneuerung" ihrer Beziehungen zur Basis gelegen war. "Große gewerkschaftliche Projekte wie die Modifizierung von Arbeitsorganisation und Qualifikationsniveau brauchen ihre Zeit", folgerte Edmond Maire, und "machen nur Sinn, wenn sie als Fortsetzung dessen konzipiert werden, was die Lohnabhängigen an Erwartungen zum Ausdruck bringen" (S. 71).

Von daher war die CFDT auch weiter gegen jede allgemein verbindliche, gesetzlich fixierte Mitspracheregung und gab "flexiblen", d.h. den jeweiligen betrieblichen Situationen angepaßte Lösungen den Vorzug. Der Erfolg der Reform ließ sich in ihren Augen zunächst nur daran ermesen, ob sie zur Befriedigung subjektiver "Wünsche und Bedürfnisse" führte.

Folglich verzichtete sie darauf, die Reaktionen und Haltungen des Personals mit "kollektiven" Bewußtseinsprozessen in Verbindung zu bringen. Es ging ihr nach dem Ende der Experimentierphase vornehmlich um die Erfassung der "individuellen" Motive bei der Annahme oder Verweigerung der Innovation. In Anlehnung an Jacques Gautrat-Mothé¹ unterschied sie unter den Teilnehmern an den Versammlungen der GED zwischen folgenden vier Grundtypen (1985, 23), zwischen

1. den 'Motivierten':

Damit meinte sie Arbeitende, die von der Notwendigkeit und vor allem von der Effizienz der Reform überzeugt waren und sich aktiv in das Mitsprache-Experiment einbrachten: sie trugen maßgeblich zur Einrichtung sowie zum Funktionieren der GED bei!

2. den 'Überzeugten':

das waren für sie all jene, die die Reform prinzipiell guthießen, sich aber scheuten, selbst Initiativen zu ergreifen - sehr oft, weil sie sich dazu die Fähigkeit oder die Berechtigung absprachen;

3. den 'Abwartenden':

dazu zählte sie jene, die die Reform prinzipiell nicht ablehnten, aber (aus welchen Gründen auch immer) vor einem offenen Engagement zurückschreckten: "sie fühlen sich nicht direkt betroffen und sind lediglich bedingt bereit, das zu tun, was man von ihnen verlangt; aber auch nicht mehr";

sowie

4. den 'Widerständlern':

sie ließen sich - trotz gelegentlicher Teilnahme an den

¹ Die CFDT orientierte sich im wesentlichen an der Typologie, die Gautrat im Anschluß an seine erste Untersuchung bei THOMSON-GRAND PUBLIC vorgelegt hatte; vgl. Gautrat 1984.

Treffen der MS-Gruppen - nicht wirklich von ihren Vorteilen überzeugen und hielten das Ganze letztlich für "überflüssig und wirkungslos".

Der Prototyp des 'Widerständlers', deuteten bereits die Analysen von CGT und FO an, brachte sich natürlich erst gar nicht in das Mitsprache-Experiment ein. Er verzichtete aus prinzipiellen Gründen auf jede Mitarbeit in den GED; etwa weil er davon ausging, daß die Mitsprache so, wie sie im Betrieb praktiziert wurde, dem "Geist" der Reform zuwiderlief und/oder auf einen Abbau der Prärogativen der repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen zielte.

Mancher Arbeitende aber nahm die Gelegenheit zur Mitsprache ganz einfach aufgrund mangelnder Information über Inhalt und Ziele, folglich die Vorteile der Reform, nicht wahr (vgl. Min. 1985, 34)¹. Was er von ihr erfaßte, waren möglicherweise primär ihre Zwänge, die ihr von vornherein jede Attraktion nahmen: etwa eine ungünstige Terminplanung - z.B. Versammlungen der GED kurz vor Arbeitsschluß - oder überflüssige Formalitäten, wie eine schriftliche Anmeldung für Teilnehmer an den Sitzungen der MS-Gruppen. Mit anderen Worten, auch organisationstechnische Mängel konnten der Mitsprache schaden.

¹ Dem Rapport des Parlamentsausschusses für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten ist zu entnehmen, daß die Arbeitsinspektoren aufgrund der ungenügenden Information des Personals über seine Mitsprachebefugnisse in einer Reihe von Fällen von ihrem "Beratungs"-Recht Gebrauch machten (vgl. Frachon 1985, 44).

Die Tatsache, daß inzwischen viele MS-Gruppen weniger Zulauf hatten, ja zum Teil mangels Teilnehmer aufgelöst werden mußten, gab den Gewerkschaften gewiß zu denken. Dennoch deutet nichts darauf hin, daß sie sich lichtende Teilnehmerfelder mit einer veränderten Grundhaltung des Personals gegenüber der Reform gleichsetzten, also davon ausgingen, daß eine zunehmende Zahl von Arbeitenden ins Lager der 'Widerständler' übergelaufen und in absehbarer Zeit nicht mehr für eine Mitarbeit in den GED zu "motivieren" war. Im Gegenteil, CFDT und CGT erwarteten, daß die Mitsprache dank einer Novellierung des bisherigen Gesetzestextes sowie eines gezielteren gewerkschaftlichen Engagements im Mitspracheprozeß ab 1986 unter ungleich besseren Bedingungen als bisher fortgeführt bzw. wieder aufgenommen werden konnte.

Überlegungen, die auf eine "Wiederbelebung" der Reform zielten aber machten nur Sinn, wenn sie bei den Gründen ansetzten, die in einer Reihe von Unternehmen zur "Entwicklungskrise" des Mitspracherechtes geführt hatten. Der gewerkschaftliche (sowie im übrigen auch ministerielle) Befund lautete durchweg: die Erwartungen des Personals wurden enttäuscht, d.h. seine Wünsche und Vorschläge blieben ohne konkrete Folgen!

War diese Entwicklung nun darauf zurückzuführen, daß die letztendlich entscheidende Instanz im Mitspracheprozeß - Patron oder Direktion - die Anliegen der Gruppen nicht immer ernst nahmen? Oder versagten bereits die "Mittler", in erster Linie die vielfach mit der Animations- und Rapporteurfunktion betrauten direkten Vorgesetzten der einzelnen Arbeitseinheiten?

B. Die Betriebshierarchie als "Mittler" zwischen Belegschaften und Leitung

Der Verlauf der Experimentierphase machte, wie gesagt, in den Augen des Ministeriums Befürchtungen, die Sitzungen der GED könnten politischen Kontroversen oder gar der Entstehung einer Parallel-Hierarchie Vorschub leisten, gegenstandslos. Wenn MS-Gruppen "einschlugen", hieß es, so zunächst, weil die Zusammenarbeit zwischen Belegschaften und Vorgesetzten funktionierte! Man stellte fest, daß sich Meister und Cadres vielerorts dialogbereit zeigten, sich also nicht länger an traditionellen Mustern autoritär-paternalistischer Personalführung orientierten und als animateurs, rapporteurs oder einfache Mitglieder der Gruppen Haltungen an den Tag legten, die von den Belegschaften als "Beiträge" zur Lösung der von ihnen signalisierten Probleme gewertet wurden. Sie erfreuten sich überall da der Wertschätzung des Personals,

wo sie ihr Wissen und ihre Fähigkeiten unter Beweis stellten, es mithin verstanden, während der Versammlungen der GED auf Fragen Antwort zu geben und die Anliegen und Vorschläge der Gruppen der Direktion so pausibel zu machen, daß die erwarteten Verbesserungen von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation nicht auf sich warten ließen (vgl. Min. 1985, 41 und 75). Wie viele der rund 500 000 leitenden Angestellten aus Unternehmen, die eine Bilanz über die Mitsprachepraxis vorgelegt hatten, aber letztlich in funktionierenden GED mitarbeiteten, konnte nicht festgestellt werden.

Ähnlich positive Äußerungen waren, zumindest andeutungsweise, auch von gewerkschaftlicher Seite zu hören.¹ Genugtuung über die zum Teil bereits heute "veränderten hierarchischen Beziehungen" (CFTC) empfand man vor allem in den Reihen der CFDT. So mancher von der Forschergruppe von CFDT und CNRS befragte Aktivist betonte, "wie nützlich" die Leitenden als animateurs der GED seien und verwies auf ihre "strategische Rolle" bei der Weiterleitung der Wünsche und Stellungnahmen der Gruppen an die Direktion (Chouraqui 1986, 35).

Während des CFDT-Kolloquiums vom Februar 1986 waren sich viele Gewerkschafter einig, daß Gruppen, die ohne Meister oder Cadre(s) auskommen mußten, oft nur eine kurze Lebensdauer beschieden war oder sie zumindest nicht wirklich "produktiv" sein konnten (vgl. Moire 1986, 82f). Mit anderen Worten, es spricht einiges für die vom Ministerium und nicht zuletzt von der Sozialwissenschaft propagierte These, wonach die Präsenz der Vorgesetzten in den GED eine unabdingbare Voraussetzung für das dauerhafte Funktionieren der Gruppen ist!

Wenn man dennoch zögert, die Gewerkschaften ohne weiteres zu Verfechtern dieser These zu erklären, so eingedenk ihrer kritischen Verlautbarungen über die Mitsprachepraxis in Unternehmen, in denen das Experiment bisher alles andere als erfolgreich verlaufen oder noch nicht einmal angelaufen war (was, wie gesagt, in der Mehrheit der von der Reform betroffenen Unternehmen der Fall war). Sie wußten auch von "Kommunikations"-Schwierigkeiten, wenn nicht von Spannungen in den MS-Gruppen zu berichten! Sie suggerieren damit die Frage, ob die Mitsprache nicht ganz einfach bereits vor jeder unternehmerischen Entscheidung über die Annehmbarkeit der Verbesserungsvorschläge des Personals scheitern

¹ Vgl. u.a. CFTC 1985, 11; LA LETTRE CONFEDERALE (CGC) Nr. 336 vom 8. Juni 1984, S. 3; CGT 1985a, 303; Lojkin 1986, 136f.

konnte: an den Unzulänglichkeiten des Dialogs innerhalb der Gruppen. Müßten solch "blockierte" Situationen, auf die im übrigen auch die Arbeitsinspektoren mit Nachdruck hinwiesen (vgl. Min. 1985b, 15), primär der Hierarchie angelastet werden, so würde sich sozusagen eine gewerkschaftliche Gegenthese abzeichnen, die lauten könnte: die Präsenz der Vorgesetzten verzögert oder stört die Funktionsfähigkeit der GED!

I. Der "blockierte" Dialog: Schuld der Hierarchie?

Im Vergleich zu den einfachen Arbeitern und Angestellten, denen selbst bei einem Rückzug aus den GED immer noch ein grundsätzliches Interesse an der Reform unterstellt wurde, kamen Meister und Cadres in der gewerkschaftlichen Beurteilung der Mitsprachepraxis der einzelnen betrieblichen Akteure (zum Teil erheblich) schlechter weg. CGT und CFTD - andeutungsweise auch die CFTC - wiesen darauf hin, daß die Vorgesetzten in zahlreichen Unternehmen Haltungen an den Tag legten, die einem Dialog und damit der Funktionsfähigkeit der Gruppen nicht gerade förderlich waren.

Bemängelt wurde zunächst, daß sich viele Meister und Cadres nicht genügend auf ihre neuen Aufgaben (nicht nur als Animateure und Rapporteurs, sondern auch als einfache Teilnehmer an den GED) vorbereitet hatten und folglich bei Fragen der Belegschaften allzu oft "passen" mußten. So wurde zum Beispiel in einer von der CFTD in Auftrag gegebenen Untersuchung über die Mitsprachepraxis in 7 Betrieben eines nationalen Großunternehmens der Hierarchie bescheinigt, daß sie "lediglich im geringen Maße für konkrete Fragestellungen gerüstet ist und, wenn überhaupt, nur ausweichende Antworten gibt" (CFTD 1985, 32).

Nun, zumindest für die "Folgelosigkeit" der Initiativen

des Personals oder auch für die Verzögerung so mancher "Antwort" auf seine Anfragen konnten die Vorgesetzten nur bedingt verantwortlich gemacht werden: sie hatten in vielen Fällen nur begrenzte Entscheidungsbefugnisse, waren also gehalten, die meisten Fragen und Vorschläge der GED "nach oben" weiterzugeben - wohl wissend, daß auch die Antworten der Unternehmensleitung wiederum nur auf dem langwierigen Weg über die Hierarchie eintreffen würden. Nicht umsonst klagte die CGC, daß sich "die Schwerfälligkeit der Hierarchie in einigen Großunternehmen zu einem institutionellen Hindernis bei der Entscheidungsfindung auswirkt" - wobei sie allerdings jede bewußte Obstruktion ausschloß (vgl. Min. 1985, 70). Mit anderen Worten, ein an partizipativer Konsensfindung durch Dialog orientierter Führungsstil implizierte nicht zuletzt, daß der tradierte Zentralismus der Unternehmensorganisation zugunsten dezentraler Entscheidungsstrukturen aufgegeben wurde, andernfalls ließen die Antworten auf die Anfragen und Vorschläge der Gruppen zu lange auf sich warten. Eine Praxis, die bekanntlich der Mitsprache nicht förderlich war und schnell zur Demotivierung der Arbeitenden führen konnte.

Aber bereits ein traditioneller Führungsstil, der sich mit einem unzulänglichen Informations- und Kenntnisstand paarte, genügte den Gewerkschaften, um zu vermuten, daß das dysfunktionale Mitsprache-Verhalten vieler Meister und Cadres ganz einfach mit einer mangelnden inneren Einstellung zur Reform zusammenhing. Die CFDT (1985, 31ff) machte auch hier die Probe aufs Exempel. Die soeben erwähnte Studie ergab, daß die Hierarchie sich für 25 % der (zur Zeit der Untersuchung) von den GED behandelten Problemfragen nicht interessierte, sich für 47 % der Fragen nicht für zuständig erklärte und nur in 28 % der Fälle "ihre Aufgabe erfüllte". Mit dieser Einschätzung bestätigte die CFDT den Eindruck der Arbeitsinspektoren, die das mangelhafte Funktionieren vieler MS-Gruppen ebenfalls (u.a.) darauf zurückführten, daß die Vorgesetzten nicht genügend "motiviert" waren, ja,

sich zum Teil sogar dagegen "wehrten", die Funktion des animateurs zu übernehmen (Min. 1985b, 7 u. 15).

Angesichts der Bedeutung, die Ministerium wie Gewerkschaften der Präsenz der Meister und Cadres in den GED beimaßen, lag es auf der Hand, daß sie dem vielerorts manifesten Desinteresse der Vorgesetzten an der Mitsprache auf den Grund gingen und überlegten, dank welcher (bei der Novellierung des Gesetzes vom 4. August 1982 zu berücksichtigenden) Maßnahmen sie zu einer aktiveren und vor allem auch effizienteren Mitarbeit in den MS-Gruppen bewogen werden konnten.

Wenn die Leitenden nur wenig motiviert waren oder sich gar offen weigerten, sich in das Experiment einzubringen, so nach Ansicht der meisten Beobachter aufgrund einer profunden Verunsicherung: sie (vor allem die Träger unproduktiver Aufsichtsfunktionen) assoziierten die Reform nicht mit einer 'Revalorisierung', sondern vielmehr mit einer Infragestellung ihrer Funktion, d.h. betrachteten die neue Institution sehr wohl als potentielle "Parallel-Hierarchie", die sie über kurz oder lang überflüssig machen konnte (vgl. u.a. Min. 1985b, 15; Min. 1985d, 26; CFDT 1985, 30; Moire 1986, 82). Mit anderen Worten, viele Cadres hatten den Einstellungswandel der CGC gegenüber der Mitsprache in der Praxis nicht mitvollzogen. Sie waren weit davon entfernt, das Ganze mit einer Strategie des 'sozialen Managements' zu verbinden und z.B. als 'Training' für eine zeitgemäße Personalführung anzusehen.

Anlaß zur Irritation der Cadres gab mitunter die Unternehmensleitung selbst. Wie Betriebssektionen der CFDT berichteten, bediente sich die Direktion mancherorts der MS-Gruppen, um die Vorgesetzten zu "umgehen", d.h. "Schwierigkeiten auf dem Terrain, die manchmal von dem Leitungspersonal maskiert wurden, besser einzuschätzen" oder um das ihrer Ansicht nach zu sklerotische und zu wenig innovatorische Führungspersonal "auf Trab" zu bringen (Chouraqui 1986, 35). Weitaus häufiger aber hatte die CFDT-Basis, wie sich auf

dem Kolloquium in Februar 1986 herausstellte, den Eindruck, daß die Hierarchie einen "Machtverlust" befürchtete, wenn sie bei Treffen der GED ihre Informationen und Kenntnisse an die Belegschaften weitergab (vgl. Moire 1986, 82). Sie sei jedenfalls ständig versucht gewesen, einen Teil ihres Wissens für sich zu behalten, indem sie Antworten verweigerte oder zu umgehen trachtete! Allerdings wurde auch zugegeben, daß ihr die Fragestellungen dabei häufig entgegenkamen. Da, wo die Mitsprache allzu stereotyp verlaufe und sich der Einfachheit halber an gängigen "Modellen" wie dem "Frage- und Antwort"-Schema der Belegschaftsdelegierten-Versammlungen orientiere, sei es ein leichtes, hinhaltende Antworten zu geben.¹

Der gruppeninterne Dialog konnte mithin auch an den Belegschaften scheitern, denen, in der Tat, vielerorts nur begrenzte Mitsprachekapazitäten bescheinigt wurden. Die CFDT nannte den vielleicht wichtigsten Grund für dieses Defizit: das Gesetz vom 4. August 1982 mochte den Arbeitenden das Recht auf freie Meinungsäußerung zubilligen, "zu Beginn zumindest sind einfach Hemmungen da, hindern einen die 'alten Geschichten' und die traditionellen Barrieren am Sprechen - und wie!" (a.a.O., S. 20f; vgl. Min. 1985, 36 und 60). Die Anwesenheit der Vorgesetzten hielt das Personal sozusagen davon ab, von seinem Mitspracherecht Gebrauch zu machen. Was Wunder, daß in mancher Gewerkschaftssektion laut darüber nachgedacht wurde, ob die Integration der Meister und Cadres in die GED der Reform eher förderlich oder abträglich war. Schon den Rapports der Arbeitsinspektoren

1 Ein Beispiel:

Belegschaft: "Wir werden nur mangelhaft informiert über die neuen Verbundtechniken und Installationen".

Cadre: "Wir werden in Zukunft für einen besseren Kreislauf technischer Informationen sorgen"

(CFDT 1985, 33)

ließ sich entnehmen, daß der Betriebshierarchie die Betreuerrolle vielerorts nur nolens volens zugestanden wurde und die Entscheidung über die Verhandlungsphase hinaus zu Kontroversen Anlaß gab, die nicht ohne Folgen für das Arbeitsklima und letztlich die Leistungsfähigkeit der Gruppen blieben (Min. 1985b, 10 u. 17). Wie die Forschergruppe CFDT/CNRS herausfand, sahen viele Gewerkschaftssektionen durch die Mitsprachepraxis des Führungspersonals ihre Befürchtungen bestätigt, das Ganze könne unter die Kontrolle der Direktion geraten und von den Arbeitenden, die nun einmal die Vorgesetzten "häufig als Instrument des patronalen Willens" betrachteten, mit einer "Selbstzensur" beantwortet werden (Chouraqui 1986, 34). "Barrieren", wie die Angst vor Sanktionierung bei kritischen Meinungsäußerungen seien mithin nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß die Hierarchie weitgehend mit der Betriebsleitung assimiliert wurde. Zu Recht? Nun, Betriebssektionen der CFDT klagten, daß die Vorgesetzten als animateurs der MS-Gruppen so gut wie keine Entscheidungsfreiheit hatten und sich strikt an "die Weisungen der Leitung" hielten, also das Experiment im Unternehmensinteresse steuerten (CFDT 1985, 30f; vgl. Moire 1986, 83).

Bei der CGT teilte man diese Einschätzung, meinte aber, daß der fehlende Handlungsspielraum der Meister und Cadres oft bereits im Vertragstext festgeschrieben worden sei (Munck u.a. 1984, 131).

Die CGC bestätigte die Beobachtungen der beiden Linkskonföderationen. Wenn sie - zumindest inoffiziell - zugab, daß sich das Engagement ihrer Klientel in Grenzen hielt und von ihr bisher noch wenig Impulse zur Verbesserung des "sozialen Dialogs" ausgegangen seien, so bezeichnenderweise unter Hinweis auf die "unzulänglichen Mittel", die ihr zur Erfüllung ihrer neuen Aufgaben zur Verfügung standen (Vin-zant 1986).

Mit anderen Worten, das dysfunktionale Mitspracheverhalten

vieler Vorgesetzter hatte letztendlich auch "strukturelle" Gründe: es wurde auf mangelnde Autonomie im Mitsprache-prozeß gegenüber der Leitung, d.h. auf das Fehlen dezentraler Entscheidungsstrukturen zurückgeführt. Die Tatsache, daß sie oft gegen den Willen der Gewerkschaftssektionen als animateure der GED durchgesetzt wurden, war vor allem CGT- und CFDT-Aktivisten Beweis genug, daß sie eine kapital-orientierte Vereinnahmung der Reform gewährleisten sollten. Es bedarf gewiß eingehenderer Untersuchungen, um das Spektrum der Beweggründe, die die Unternehmensleitungen dazu veranlaßten, der unteren und mittleren Hierarchie Organisation und Betreuung der Gruppen zu übertragen, zu erfassen. In den dem Arbeitsministerium vorgelegten Rapports klangen mitunter äußerst originelle Motive an (vgl. Min. 1985d, 13). So wurde z.B. in einer regionalen Synthese der Unternehmensbilanzen nicht ausgeschlossen, daß ein Teil des Patronats auch deshalb auf die Integration der Vorgesetzten in die GED drängen, um bei einem Mißlingen des Experiments "Sündenböcke" zu haben, denen sie den Mißerfolg anlasten konnten! Anderen Unternehmensleitungen ging es, wie gesagt, darum, ein in ihren Augen nur beschränkt leistungsfähiges Rahmen- und Führungspersonal bewußt der "Konkurrenz" der GED auszusetzen. Dabei konnten

~
sie offenbar auch auf die internen Differenzen der Hierarchie "setzen". Das Ministerium wies darauf hin, daß die Meister oft darauf bedacht waren, sich von den Cadres nicht die Rolle des bevorzugten Gesprächspartners der Belegschaftsbasis streitig machen zu lassen (ebd. S. 26).

II. Noch eine Sonderrolle für die Meister und Cadres ?

Eingedenk der ambivalenten Stellung der Hierarchie im Produktionsprozeß plädierten Konföderationen wie CGT und CFDT bekanntlich schon früh dafür, ihr bei der Verhandlung der Modalitäten der Mitsprachepraxis nicht prinzipiell die Funktion des Animateurs und Rapporteurs anzuvertrauen. Die CFDT machte zum Abschluß der Experimentierphase geltend, daß sich ein Großteil ihrer Sektionen an diese Empfehlungen gehalten habe. In den von ihr unterzeichneten Verträgen, rechnete sie vor, "bestimmt die Hierarchie nicht so oft alleine die Termine für die Sitzungen, ist sie nicht so oft alleine befugt, (der Direktion) die Wünsche und Ansichten des Personals vorzutragen bzw. die entsprechenden Antworten weiterzugeben oder während der Gruppensitzungen die Diskussionsleitung zu übernehmen, wie in Texten, die nicht die Unterschrift der CFDT tragen" (CFDT 1985, 19). Solche Erfolgsmeldungen können nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich in den Jahren 1983/84 auch Betriebssektionen der CFDT - sowie im übrigen der CGT - zunächst sehr wohl für eine Sonderrolle der Meister und Cadres in den GED aussprachen. Hält man sich an die Zahlen des Arbeitsministeriums so wurde die Rolle des Animateurs in 72,5 % der von der CFDT, 73,2 % der von der CGT, 63,7 % der von der FO, 83,5 % der von der CFTC sowie 92,9 % der von der CGC unterzeichneten Verträge einem Mitglied der Hierarchie übertragen (Angaben nach Ministère des Affaires Sociales 1984, 15). Erst Statistiken, die auch Verträge jüngeren Datums berücksichtigten, 'korrigierten' dieses Bild - wie nachstende von der Forschergruppe CFDT/CNRS vorgelegte Tabelle veranschaulicht:

Tabelle 11:

Der Designationsmodus der Animateure der GED
(laut Vertragstexten)

Gesamtheit der Verträge (Basis:3229 Texte)	Vertragsunterzeichnung durch					
	CFDT	CGT	FO	CFTC	CGC	
-Die Animationsfunktion liegt bei der Betriebs= hierarchie	49,6%	37,4%	44,2%	52,4%	42,0%	51,3%
-Der Animateur wird von der Gruppe gewählt	28,3%	40,4%	33,5%	24,1%	35,6%	28,4%
-Ein anderer Modus ist vorgesehen / oder es werden keine genaueren Angaben hierzu gemacht	22,1%	22,2%	22,3%	23,1%	22,4%	20,3%

Quelle: Tchobanian 1986,27

Demnach zeichnete sich, wie bereits Ende 1984 bei der CGT registriert wurde, in einer "beträchtlichen Anzahl von Unternehmen eine Öffnung" ab (Munck u.a. 1984, 131): nur noch bei CGC und FO (deren Basis also sehr wohl Verträge abschloß) plädierte eine knappe Mehrheit der Sektionen für die prinzipielle Betreuung der GED durch die Vorgesetzten! Vor allem die CFTC, die zwar niemals für eine systematische Betreuung der Gruppen durch die Hierarchie plädiert hatte, deren Sektionen dann aber 1983/84 bei der Vereinbarung der Modalitäten der Mitsprachepraxis doch in 83,5 % der Fälle einer Übernahme der Animationsfunktion durch die Vorgesetzten zugestimmt hatten, nahm somit eine Kurskorrektur vor.¹

Sieht man einmal von der FO ab, die übrigens, um keinem Ausbau der Mitsprache Vorschub zu leisten, jede Novellierung des Gesetzes vom 4. August 1982 ablehnte, so manifestierte die CGC verständlicherweise das geringste Interesse an einer Veränderung des bisherigen Mitsprachemodus. Garantierte er ihrer "Klientel" nicht in der Mehrzahl der Unternehmen (immer noch) Organisation und Betreuung der MS-Gruppen? In der Tat wurde Meistern und Cadres in rund 62 % der vom Arbeitsministerium registrierten Verträge die Aufgabe des animateurs und rapporteurs übertragen (vgl. Ministère des Affaires Sociales 1984a, 2; Min 1985, 20). Der sich in den Betrieben abzeichnende Trend zur freien Wahl der Funktionsträger der MS-Gruppen, - dem sich, wie die Tabelle zeigt, die CGC-Sektionen durchaus anpaßten - wurde auf konföderaler Ebene zwar zur Kenntnis genommen, aber nur bedingt als Alternative akzeptiert: eine Rotation der animateurs und rapporteurs hielt man lediglich in "blockierten" Situationen für angebracht! (Vgl. Min. 1985, 71).

¹ Die allzu "systematische" Betreuung der MS-Gruppen durch die Hierarchie ist denn auch auf konföderaler Ebene immer wieder kritisiert worden; vgl. Chalmel 1983, 65; Drilleaud 1984, 83.

Wenn die Gewerkschaftssektionen seit 1984 im zunehmenden Maße eine demokratische Wahl von Diskussionsleitern und Sprechern und eine Rotation der animateur- und Rapporteur-Funktionen befürworteten, so wie gesagt ein- gedenk der Erfahrung, daß sich die Reform bisher in zahl- reichen Betrieben vor allem deshalb nicht ausgezahlt hatte, weil sich die Belegschaften von vornherein gegen eine Be- treuung durch die Hierarchie sperrten und/oder letztere sich infolge mangelnder Motivation oder ungenügender Vorbereitung ihrer neuen Aufgabe nicht genügend gewachsen zeigten. Hieß dies, daß sie gegen jede Sonderrolle, ja eventuell gegen eine Präsenz der Meister und Cadres in den GED waren?

Nun, den Unternehmensbilanzen zufolge (vgl. Min. 1985, 37) wurde in einigen Betrieben Wert darauf gelegt, daß die Vor- gesetzten nur während eines Teils der Versammlungen an- wesend waren, damit das Personal Gelegenheit zur freien Aussprache über seine Arbeitsbedingungen und Arbeitsorgani- sation hatte. Andernorts kamen - ebenfalls ohne die Betriebs- hierarchie - informelle Treffen zustande, zwecks Vorberei- tung oder Nachbereitung der nächsten bzw. letzten Sitzung der GED: sie wurden "von den Lohnabhängigen selbst ... oder von gewerkschaftlichen Aktivisten, die Mitglieder der Gruppen sind, organisiert"(CFDT 1985, 17). Solche Experi- mente aber waren seltene Ausnahmen. Die betriebliche Ent- wicklung lief eher darauf hinaus, Meister oder Cadre ein gewähltes Mitglied der Gruppe an die Seite zu stellen, das ihm bei der Erfüllung seiner Animations- und Rapporteur- funktion "assistierte" (vgl. Munck u.a. 1984, 31). An- sonsten deutete in den konföderalen Analysen nichts darauf hin, was zu dem Schluß verleiten konnte, Arbeiter und Ange- stellte sollten ihr Recht auf "direkte und kollektive" Mitsprache nicht im Beisein der Vorgesetzten wahrnehmen Mit anderen Worten, die Gewerkschaften wollten ihre Kritik an der Mitsprachepraxis vieler animateure sowie ihre Be- denken gegen eine Sonderrolle der Vorgesetzten nicht als

Hierarchiefeindlichkeit mißverstanden wissen! Auch CGT und CFDT gingen, wie bisher, davon aus, daß die Innovation nur Sinn mache, wenn die Vorgesetzten wirklich ihre Kompetenzen und "Erfahrungen" in die GED einbrachten. Ein solches Anliegen aber setzte voraus, daß die Betroffenen für die Reform gewonnen und ..., von der Belegschaftsbasis als "Partizipanten" an den MS-Treffen akzeptiert wurden! Folglich war den Linkskonföderationen an einer Ehrenrettung der Hierarchie gelegen. Sie bemühten sich, sie vom Odium zu befreien, nur der "verlängerte Arm" des Patrons zu sein: "Die Widersprüchlichkeit eines Statuts, das sie einerseits Lohnabhängige sein läßt, deren Arbeitskraft ausgebeutet wird, andererseits aber zu Funktionsträgern der Gesamtorganisation macht, ermöglicht gewiß einen positiveren Beitrag zu dieser neuen demokratischen Bewegung als eine solch einseitige Rolle", befand das Autorenkollektiv der CGT (Munck u.a. 1984, 130) bei der Bilanzierung der Vor- und Nachteile der Experimentierphase.

Die CFDT argumentierte ähnlich. Da die Hierarchie aus "autonomen Akteuren" besteht, lautete der Tenor der Meinungen während ihres Kolloquiums vom Februar 1986, ist es nicht vertretbar, sie "nur als Wortführer der Direktion" zu betrachten (Moire 1986, 84). Beide Konföderationen - und nicht zuletzt ihre Cadres-Gewerkschaften (UGICT-CGT; UCC-CFDT) - aber konnten nicht umhin, diesen "positiven Beitrag" der Vorgesetzten im Lichte der bisherigen Mitsprachepraxis von neuem zu definieren.

Bei der CGT (vgl. Munck u.a. 1984, 130f) ging man davon aus, daß Meistern und Cadres ein schlechter Dienst erwiesen würde, wenn man ihnen - wie CNPF und CGC es wollten - hinsichtlich Organisation und Betreuung der MS-Gruppen ein "Monopol" antrage. Liefen sie doch Gefahr, "in Permanenz für die schlechten Arbeitsbedingungen haftbar gemacht zu werden - an Stelle der wirklichen Verantwortlichen in der Direktion". Eine freiere Wahl der Betreuer und Sprecher der GED, ja,

die Rotation der Animateure und Rapporteurs waren aus CGT-Sicht durchaus vorteilhaft für sie:

- sie gerieten sozusagen aus der Schußlinie" und mußten bei einer dysfunktionalen Entwicklung der MS-Gruppen nicht länger als "Sündenbock" herhalten;
- sie konnten unbelastet von jeder offiziellen Funktion, in "freier Aussprache" ihre individuellen Kompetenzen unter Beweis stellen, also z.B. Informationen und Erfahrungen weitergeben und damit neuen Beziehungen am Arbeitsplatz Vorschub leisten, ohne einen Autoritätsverlust befürchten zu müssen.

Meister, Techniker, Ingenieure und Leitende, folgerte man, "haben es oft noch nötiger als die einfachen Arbeiter und Angestellten, von den häufig erdrückenden hierarchischen Beziehungen, die zwischen ihnen oder zwischen ihnen und der Direktion bestehen, befreit zu werden, um konstruktivere Vorschläge machen zu können, die sie bei offiziellen Sitzungen nicht vorbringen dürfen" (S. 131). Die anderen Bünde teilten (bis auf die FO) weitgehend diese Einschätzung. Die CFDT etwa ging davon aus, daß sich die Hierarchie über die "spezifischen, mit ihrer Stellung im Unternehmen zusammenhängenden Probleme " aussprechen und, nicht zuletzt, "ihre mangelnde Autonomie" bei der Behandlung der Fragen und Vorschläge der Belegschaftsbasis zur Sprache bringen mußte! (Maire 1986, 84).

Folglich hielt man es für sinnvoll, zusätzlich zu den bestehenden MS-Gruppen spezifische GED für Meister und Cadres einzurichten. Eine Forderung, die zum Teil bereits bei den Verhandlungen vorgebracht, aber erst in wenigen Unternehmen erfüllt worden war. Die CGT hatte eine Sofortlösung parat. Sie schlug vor, die dem "Comité d'entreprise" eingeräumte Möglichkeit zur Bildung von Unterausschüssen zu nutzen und eine Sonderkommission einzurichten, die "das Gerüst für eine breite demokratische Konzertation des Leitungspersonals

über seine Arbeit und ihre Finalität abgibt" (a.a.O.). Die Gewerkschaften hatten ansonsten nichts dagegen, daß Meister und Cadres wie bisher Terminvorschläge für die Treffen der MS-Gruppen unterbreiteten, die den "Zwängen der Produktion" (CGT) Rechnung trugen, oder daß sie ihre Kontakte zur Direktion dazu nutzten, dieser die Anliegen und Vorschläge ihrer GED plausibel zu machen - mithin die Demarche des Rapporteurs der Gruppen unterstützten. Vor allem forderten sie mehr "Entscheidungsautonomie" für die Vorgesetzten. Eine konsequente Dezentralisierung der betrieblichen Entscheidungsstrukturen konnte aus gewerkschaftlicher Sicht ihrer Motivation nur förderlich sein - erfuhren sie doch durch neue Befugnisse eine Aufwertung ihrer Funktion - und (falls ein Teil der Anfragen und Vorschläge der GED jetzt direkt von ihnen anstatt von der übergeordneten Hierarchie beantwortet wurde) das Problemlösungsverfahren beschleunigen. Wobei fehlende Erfahrungen oder mangelnde Kompetenz so rasch wie möglich durch umfassende Schulungen wettgemacht werden sollten! Die CFTC schlug gar vor, als "Ergänzung zum Mitspracherecht" sowie zu allen kollektivvertraglichen Abmachungen, "individuelle Zielverträge" (contrats d'objectifs) zwischen Direktion und Hierarchie abschließen zu lassen (vgl. CFTC 1983b; Ibal 1986). Es sollte sich hierbei um befristete, in regelmäßigen Zeitabständen zu erneuernde schriftliche Vereinbarungen handeln, die konkret Aufgabenbereich und Arbeitsauftrag jeder Führungskraft, sowie die ihr zur Verfügung stehenden materiellen und personellen Mittel festhielten (und, nicht zuletzt, auch Fragen des beruflichen Werdegangs klärten).¹

¹ Die CFTC registrierte bereits im Juni 1983 mit Genugtuung, daß der Terminus "Zielvertrag" Anklang fand und bei einem überberuflichen Vertragsabschluß in der Metallindustrie mit dem CNPF erstmals in einen offiziellen Text einging; vgl. CFTC 1983b.

Mit anderen Worten, aus gewerkschaftlicher Sicht waren es vornehmlich die Unternehmensleitungen selbst, die den entscheidenden Anstoß zur (Re-)Motivierung der Vorgesetzten, folglich zur Verbesserung der Arbeitsbeziehungen, geben mußten. Hatten die Konföderationen Grund zur Annahme, daß ausgerechnet jener "Akteur", dem sie am ehesten das fehlende oder nachlassende Interesse an der Reform anlasteten, an einer Überwindung der "Entwicklungskrise" der Mitsprache gelegen sein mußte?

C. Die Leitung als Rezeptor der Wünsche und Vorschläge der GED

MS-Gruppen mochten das Produkt eines "bereits latent bestehenden innerbetrieblichen Konsenses" (Jansen/Kißler 1986, 10) sein, sie kamen de facto - darin waren sich praktisch alle Beobachter einig - zumeist auf Initiative der Leitung zustande! Zumindest wurde kein Fall bekannt, in dem die Belegschaften und ihre Gewerkschaften zum Mittel des Arbeitskampfes griffen, um ihr Recht auf Mitsprache durchzusetzen.

Bedenkt man zudem, daß es in einer Reihe von Betrieben die Direktion selbst war, die die Gruppen während ihrer ersten Sitzung über Sinn und Zweck der neuen Institution aufklärte,¹ so möchte man, wie Ministerium und Parlamentsausschuß für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten, nicht nur von einer "wirklichen Mobilisierung" im Unternehmerlager sprechen, sondern auch vermuten, daß viele Patrons und Leitungen einen "determinierenden Einfluß auf die Orientierung" des Mitspracheexperimentes auszuüben gedachten. (Frachon 1985, 31f).

¹ Darauf verwies während des Pariser Kolloquiums vom 14./15. Mai 1985 vor allem Michèle Gandon, eine Mitarbeiterin der ANACT.

Da die 'Loi Auroux' vom August 1982 nur ein Rahmengesetz war, das die Festlegung der Modalitäten der Mitsprachepraxis den lokalen Vertragspartnern, wenn nicht der Direktion alleine überließ, waren in der Tat jederzeit "elastische", d.h. den betrieblichen Gegebenheiten und Kräfteverhältnissen angepaßte Regelungen möglich.

Tatsächlich deutete in den ministeriellen und parlamentarischen Rapports nichts darauf hinaus, was zu der Annahme berechtigte, daß Unternehmen, die die Einrichtung von GED befürworteten und dafür sorgten, daß ihre Initiativen zu "Resultaten" führten, dabei das eigene Interesse aus den Augen verloren. Den Berichten der Arbeitsinspektoren (Min. 1985b, 22) sowie den Unternehmensbilanzen (Min. 1985, 41; 1985d, 22) zufolge wurde bereits vielerorts ihre Erwartung bestätigt, daß sich bei einer Förderung des "sozialen Dialogs" das Arbeitsklima verbessere, sie dank des Ausbaus des innerbetrieblichen Kommunikationssystems regelmäßiger und umfassender als bisher über das Funktionieren von Werkstätten, Büros oder Abteilungen informiert würden und die verringerte Anfälligkeit des Arbeitsprozesses für Konflikte oder dysfunktionale Verhaltensweisen, die "Responsabilisierung" des Personals sowie die "Revalorisierung" der Hierarchie sich schließlich positiv auf die individuelle und kollektive Arbeitsleistung (also früher oder später in Produktivitätssteigerungen) auswirken würden.

Zielsetzungen, die von den Gewerkschaften weder ignoriert noch grundsätzlich mißbilligt wurden. Wenn z.B. der CFDT-Generalsekretär die Mitsprache als "Faktor des Fortschritts" anpries, so nicht zuletzt, weil sie der Unternehmerschaft deutlicher denn je die Nachteile einer "archaischen" Wirtschaftsführung vor Augen führe:

"Dank der Mitsprache der Lohnabhängigen wird nun allen klar, daß man z.B. 6 Monate warten muß, bevor

man von der Generaldirektion eine Antwort auf eine simple Frage erhält, die in einem Unternehmen mit vernünftigen dezentralen Strukturen ohne weiteres schon vom Werkstatt-Leiter geregelt werden könnte."

(Maire 1986, 67)

Wenn auf gewerkschaftlicher Seite akzeptiert wurde, daß die MS-Gruppen als eine Art "Warnanlage" fungieren, die "Störungen" im Betriebsablauf signalisieren, so allerdings nur, wie Maire andeutete, unter der Bedingung, daß dysfunktionale Verhaltensweisen auch auf ihre "strukturellen" Ursachen hin untersucht werden und eine entsprechende Korrektur von Betriebsführungsstil und Arbeitsorganisation nach sich ziehen. Nun, bekanntlich hatten vor allem Unternehmen, die Modernisierungszwängen ausgesetzt, mithin in einem Prozeß innerbetrieblicher Umstrukturierung begriffen waren, nicht gezögert, die Mitsprache zum "integrierten Bestandteil einer flexiblen Betriebsführung" zu machen - wie jene Immobilienverwaltungsgesellschaft der Region PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR (600 Beschäftigte), wo die Einführung von GED Teil eines Dezentralisierungsvorhabens der Direktion war: es zielte darauf ab, das bisherige 'Abteilungs'-Schema durch ein System "operationellerer", Fertigungsinseln vergleichbarer Arbeitsteams zu ersetzen, in dem jedes Team seinen Funktionsmodus, also seine Arbeitsorganisation selbst festlegte (vgl. Min. 1985, 45).

In anderen Unternehmen war man dazu übergegangen, unproduktive Aufsichtsfunktionen durch Formen partizipativer Gruppenführung zu ersetzen und auf jede formalisierte Handhabung des Mitspracherechtes zu verzichten: mit anderen Worten, Meister und Cadres verfügten über den nötigen Handlungsspielraum, um unmittelbar auf Kritiken und Vorschläge der GED zu reagieren, d.h. zum Teil bereits an Stelle der Leitung oder der oberen Hierarchie Entscheidungen fällen zu können (vgl. Min. 1985, 78 u. 82; Frachon 1985, 40).

Nicht zuletzt die inhaltliche Ausweitung der Mitsprache

konnte im Unternehmerinteresse liegen. (Vgl. u.a. Moire 1986, 22; Chouraqui 1986, 33). Es wurde relativ häufig darauf hingewiesen, daß sich die Direktion nicht überall formalistisch an die vorgeschriebene Thematik hielt, sondern, wie z.B. bei RENAULT, auch Diskussionen zuließ, die die 'Loi Auroux' vom August 1982 im Prinzip ausschloß: etwa die Erörterung der betrieblichen Produktivität oder der Zukunftsperspektiven des Sektors (vgl. Lojkin 1986, 135).

Solche Haltungen und Maßnahmen fanden den Beifall der Gewerkschaft, solange die "soziale" Dimension des Ganzen nicht ignoriert wurde.¹ Denn die Unternehmen hatten nun einmal, wie Edmond Maire auf dem Kolloquium der CFDT in Erinnerung rief, "sowohl wirtschaftlich als auch sozial ihre Nützlichkeit unter Beweis" zu stellen (1986, 69). Diesbezüglich aber hegten sowohl die Gewerkschaften als auch Beobachter der Experimentierphase Zweifel, ob der Großteil der "funktionierenden" MS-Gruppen nicht doch primär für betriebspolitische Zwecke instrumentalisiert wurde.

Die Arbeitsinspektoren z.B. stellten fest, daß Vorhaben der GED, die sich auf die betriebliche Produktivität auswirkten, für die Unternehmensführung besonders förderungswürdig waren, d.h. in der Regel rascher realisiert wurden als andere, vom Personal für dringlich erachtete Innovationen (Min. 1985b, 13). In mehreren ihrer regionalen Rapports, in einer Reihe von Unternehmensbilanzen, ja sogar im Bericht

¹ Zur gewerkschaftlichen Sicht der Unternehmerhaltung vgl. vor allem CFDT 1985, 26 u. 44f; 1985a, 10ff; CFDT 1986, 15; Drilleaud 1984, 83; Mairate 1986, 8ff; Moire 1986, 79f; Chouraqui 1986, 33f;

der Parlamentskommission scheute man sich nicht, auch auf Fälle aufmerksam zu machen, in denen es zu einer regelrechten "Zweckentfremdung" der GED durch die Direktion gekommen war. Die häufigsten Klagen:

- die Mitsprache orientiere sich an Fragestellungen, die ausschließlich im Unternehmerinteresse lägen, erschöpfe sich also darin, Mittel und Wege zur Verbesserung der Produktivität ausfindig zu machen - womit die GED zu "Vorfeldorganisationen" der Qualitätszirkel werden könnten!
- Sitzungen der GED würden kurzerhand zu Informationsveranstaltungen der Direktion umfunktioniert, Personalversammlungen (etwa auf Abteilungsebene) hingegen zu Sitzungen der "MS-Gruppen" erklärt werden;
- die GED würden dazu genutzt, "Forderungen zu evakuieren", d.h. die Gewerkschaftssektionen sowie eventuell die repräsentativen Institutionen z.B. durch eine restriktive Informationspolitik über die Arbeit der MS-Gruppen oder die Provozierung von "Konkurrenz"-Situationen (zwischen neuen und traditionellen Belegschaftsorganen) "kurz zuschließen", wenn nicht zu "marginalisieren" (vgl. u.a. Min. 1985d, 8 u. 20; Frachon 1985, 44f).

Klagen, wie sie auch die Gewerkschaften - in erster Linie CFDT und CGT, die solche Trends betriebspolitischer Instrumentalisierung eingehender reflektierten - vorbrachten, deren Sektionen, wie gesagt, nicht nur in vielen Unternehmensbilanzen zu Wort kamen, sondern ebenfalls privilegierte Interviewpartner der Arbeitsinspektoren oder anderer Beobachter vor Ort waren. Ihre Kritik aber galt vornehmlich den Gegnern der Reform, d.h. jenen Unternehmen, deren Strategie darauf hinauslief, von vornherein jede Mitsprache zu verhindern oder die GED nur formal einzurichten. Sie differenzierten dabei bezeichnenderweise nur selten zwischen öffentlichem und privatem Produktions- und Dienstleistungssektor.

Offenbar aus gutem Grund: sie konnten Unternehmen und Institutionen, die der Aufsicht des Staates, mithin der Linksregierung unterstehen, oder gar wie im Sozialbereich von den "Sozialpartnern" verwaltet werden, generell keine bessere Rezeption der Mitsprache bescheinigen als den Patrons der Privatwirtschaft!

Scharfe Kritik übte z.B. die CFDT an der wenig mitsprache-freundlichen Einstellung der Leitungen in den sozialen Institutionen:

"Die Direktionen haben sich gegenüber dem Mitspracherecht genauso negativ verhalten wie zum Teil in der Privatwirtschaft. Furcht vor Veränderungen, Angst vor den Gewerkschaften, Mißtrauen bei Wortmeldungen und auf jeden Fall Geringschätzung dessen, was die Lohnabhängigen sagen und denken (...), bleiben also nicht nur den Unternehmern vorbehalten".

(1985, 43)¹

I. MS-Gruppen - Störfaktor im patronalen System des
"sozialen" Managements oder 'Vorfeldorganisationen'
für Qualitätszirkel?

Wenn selbst CFDT und CFTC, also jene Konföderationen, die dem Arbeitsministerium bei seiner positiven Gesamteinschätzung der Experimentierphase weitgehend beipflichteten, sich hüteten, der Mitsprache bereits 1985 eine große Zukunft

¹ Die CFDT stellt gar fest, daß sich mit Ausnahme des Landwirtschaftsministeriums die meisten staatlichen Aufsichtsbehörden (allen voran das Gesundheits-, das Verkehrs- und das Verteidigungsministerium) bei der Überprüfung und Anerkennung der Verträge äußerst "kleinlich und bürokratisch" verhielten, also ihrem Personal nur eine sehr "eingeschränkte" Mitsprache zugestanden (1985, 43; 1985a, 49).

vorauszusagen, so, weil sie wie die anderen Konföderationen zwei Realitäten zur Kenntnis nehmen mußten:

- zum einen die Tatsache, daß es noch nicht einmal in der Hälfte der vom Reformgesetz betroffenen Unternehmen zu einem Vertragsabschluß über die Modalitäten der Mitsprachepraxis gekommen war und zudem in vielen dieser Unternehmen de facto nur für einen Teil des Personals die Möglichkeit zur Mitarbeit in den GED bestand;
- zum anderen die vielerorts alles andere als gesetztes- und vertragskonforme Mitsprachepraxis, die, wie der zunehmende Absentismus während der Sitzungen der GED anzeigte, immer mehr Beschäftigte davon abhielt, sich in die Reform einzubringen.

Die Gewerkschaften zögerten bekanntlich nicht, für beide Entwicklungen primär die Unternehmens- und Betriebsleitungen verantwortlich zu machen: im ersten Falle hielten sie ihnen vor, nur ein unzulängliches Mitspracheangebot zu unterbreiten; im zweiten Falle, nicht die für ein reibungsloses Funktionieren der MS-Gruppen erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, d.h. der (unteren) Betriebshierarchie nicht die für eine raschere Problemlösung nötige Autonomie einzuräumen, die Anliegen der Gruppen nicht genügend zu berücksichtigen, also letztlich nicht dafür zu sorgen, daß die MS-Praxis zu konkreten Ergebnissen führe.

Versäumnisse, die den Gewerkschaften signalisierten, daß die Mehrheit der von der Reform betroffenen Unternehmen der Mitsprache bislang noch reserviert bis ablehnend gegenüberstand. Daß sich an dieser Einstellung in naher Zukunft etwas ändern würde, bezweifelten selbst die sozialpartnerschaftlich orientierten Bünde:

- Wenn die CFTC in den nächsten Jahren in Sachen Mitsprache keine "signifikanten Fortschritte" erwartete, so nicht nur

unter Hinweis auf die "ungünstige" Wirtschaftskonjunktur, sondern auch "aufgrund der Haltung des Patronats" (LA LETTRE CONFEDERALE Nr. 336, April 1985, S. 10).

- Für die CGC hing die Entwicklung bezeichnenderweise davon ab, ob die Unternehmensleitungen ein "Interesse" daran hatten, auf die Anliegen des Personals einzugehen (Min. 1985, 70).

In der Tat deutete (u.a. bereits in den Rapports der Arbeitsinspektoren) einiges darauf hin, daß eine gesetzeskonforme Mitsprache einem Teil der Unternehmer nicht ins Konzept paßte, weil sie bereits über hauseigene Partizipationsstrukturen verfügten!

Wenn sich in einem Betrieb noch überhaupt keine Mitsprache-Struktur abzeichnete, verlautete aus dem Arbeitsministerium, so zunächst, weil der Unternehmer eine solche Innovation nicht als Faktor des "sozialen und ökonomischen Fortschritts" betrachtete und auf einer eigenen "Partizipations"-Strategie bestand, etwa mit dem klassischen Argument:

"Bei uns ist die Mitsprache etwas ganz natürliches: jeder kennt hier den anderen und mein Büro steht jedem offen, der mich sprechen will" (ein Unternehmer aus der Vendée - zit. nach Min. 1985, 31)

Vor allem Patrons aus kleineren Unternehmen (mit zwischen 50 und 100 Beschäftigten) machten kein Hehl daraus, daß sie sich durch die Reform unnötigen Zwängen ausgesetzt sahen und sie MS-Gruppen - da sie "zeitraubend" und "kostspielig" seien und zudem nur Aufgaben übernähmen, die weitgehend schon von den bestehenden Interessenvertretungsorganen erfüllt wurden - für eine unzumutbare Belastung hielten.

Sie legitimierten ihre Verweigerungshaltung gerne auch mit den "Besonderheiten" der betrieblichen Arbeitsorganisation, d.h. machten z.B. geltend, daß Schichtarbeit, eine breite Streuung der Arbeitsplätze oder ein häufiger Arbeitsplatzwechsel des Personals die Bildung

von GED komplizierte, geschweige denn die Abhaltung regelmäßiger Versammlungen zuließ (vgl. Min. 1985d, 6f). Nicht selten wurde schließlich auch noch darauf verwiesen, daß die Belegschaften kein gesteigertes Interesse an der Innovation sowie überhaupt an "ökonomischen" Fragen manifestierten (vgl. Frachon 1985, 42).

Kein Beobachter der Experimentierphase bezweifelte, daß zwingende Gründe gegen die sofortige Einführung von MS-Gruppen sprechen konnten. Aber keinem der hier angeführten Hinderungsgründe wurde bescheinigt, so gravierend zu sein, daß deswegen die Reform in einer größeren Anzahl von Betrieben ausgesetzt werden mußte.

- Fälle, in denen Unternehmen wirklich aus "Kostengründen" auf die Innovation verzichteten, wurden relativ selten signalisiert. Es handelte sich dabei durchweg um Firmen, die in ökonomischen Schwierigkeiten steckten. Da, wo die Wirtschaftskrise "eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach sich zieht und Erreichtes in Frage stellt", hieß es in der Synthese der regionalen Rapports der Arbeitsinspektoren, "wirkt das Recht auf Mitsprache geradezu lächerlich und überflüssig, stehen doch keinerlei Mittel zur Finanzierung des Projektes zur Verfügung" (Min. 1985b, 5). Solche Fälle aber waren Ausnahmen. Die Berichte der Arbeitsinspektoren ließen den Schluß zu, daß eine prekäre Wirtschaftssituation die Einführung von MS-Gruppen in der Regel nicht verhindert, sondern sich vielmehr hemmend auf ihre Entwicklung, folglich ihre Ergebnisse auswirkt (vgl. ebd. S. 167).

Im übrigen scheiterte das Experiment auch in Unternehmen, in denen die GED formal existierten, nur selten an Problemen "materieller" Natur. Ein knappes Drittel der von den Arbeitsinspektoren observierten Betriebe gab lediglich an, daß organisatorische und technische Schwierigkeiten, etwa bei der Terminplanung der Gruppensitzungen,

eine gesetzes- und vertragskonforme Mitsprachepraxis erschwerten (vgl. auch Frachon 1985, 35). Mit anderen Worten, in keinem dieser Fälle rechtfertigte die "Besonderheit" der betrieblichen Arbeitsorganisation einen Aufschub der Reform.

- Den Unternehmensbilanzen ließ sich entnehmen, daß auch da, wo variierende Arbeitszeiten eine breite Streuung der Arbeitsplätze oder andere Zwänge der Arbeitsorganisation (etwa Kundendienst) die Konstituierung von GED komplizierten, in der Regel durchaus praktikable Mitsprachelösungen gefunden wurden (vgl. Min. 1985, 34 u. 21). So hielten z.B. Bauarbeiter, also Beschäftigte mit häufig wechselnder Arbeitsstätte, ihre Gruppensitzungen häufig zu Wochenbeginn vor der Abfahrt zur Baustelle ab. Schichtarbeitern z.B. kamen Regelungen entgegen, die festlegten, daß sie sich bei Schichten von 2x8 gegen Ende der letzten Wochendienstschicht, bei Schichten von 3x8 turnusmäßig die darauffolgende Woche - und zwar jeweils eine Stunde vor Ende der letzten Schicht - treffen. Da, wo die Unternehmen während der Versammlungen der GED keine Unterbrechung oder Drosselung der Produktion in Kauf nehmen wollten, gingen sie kurzerhand dazu über die Gruppen zu verkleinern.
- Ein geringes Interesse an der Mitsprache (möglicherweise aber nicht an "ökonomischen" Fragen!) bekundeten, wie gesagt, in erster Linie Beschäftigte aus Krisenbranchen, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, mit schwerwiegenden Lohneinbußen oder Dequalifizierung rechnen mußten, also andere Sorgen hatten als die Diskussion der Arbeitsgestaltung von Werkstätten, Büros oder Abteilungen, die eventuell über kurz oder lang einschneidenden Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen zum Opfer fielen (vgl. Min. 1985, 30; 1985d, 8). Die CGT nahm solche Krisensituationen bekanntlich zum Anlaß, um die inhaltliche Ausweitung der

Mitsprache auf Fragen der Betriebsführung zu verlangen - unter ausdrücklichem Verweis auf entsprechende "Forderungen" der Belegschaften! Auch wenn die meisten Unternehmen ein solches Ansinnen ignorierten, sie konnten in einem Kontext verschärfter sozialer Spannungen nicht umhin, sich die Frage zu stellen, ob sich die MS-Gruppen nicht doch für ihr Krisenmanagement "instrumentalisieren" ließen. So manche Antwort schien positiv ausgefallen zu sein. Einige regionale Rappports der Arbeitsinspektoren signalisierten, daß ein Teil der Firmen in prekärer Lage ganz gezielt auf die Mitsprache setzte: um der Verschlechterung des Betriebsklimas entgegenzuwirken! (Vgl. Min. 1985b, 5).

Viele der Unternehmen, die sich den Verpflichtungen des Gesetzes vom 4. August 1982 zu entziehen suchten, zeichneten sich (wie bereits obige Gegenargumente verraten) durch einen autoritär-paternalistischen Führungsstil und eine zentralistische Arbeitsorganisation aus: der Patron vereinigte mehrere Funktionen in einer Hand, war zugleich Produktionsleiter und Personalchef - verfügte also nicht über den "relais d'encadrement", wie er in größeren Unternehmen üblich ist. Typisch für solche Betriebe war weiterhin das Fehlen gewerkschaftlicher, wenn nicht repräsentativer Interessenvertretungsorgane, die die Einführung von GED anmahnen und danach die Mitsprachepraxis kontrollieren konnten (vgl. Min. 1985, 32).¹ Mit anderen Worten, die Haltung der Unternehmer zur Reform wurde nicht zuletzt durch das innerbetriebliche Kräfteverhältnis "determiniert". Da, wo er unangefochten den "Herr-im-Haus"-Standpunkt vertreten

¹ Gewerkschaftliche Präsenz allein verbürgt natürlich noch keine Initiativen zugunsten der Mitsprache. Das Arbeitsministerium stellte fest, daß auch eine einzige, gut organisierte und seit längerem konkurrenzlose Gewerkschaftssektion, die aber nur ein begrenztes Interesse am Abschluß eines Vertrags über die Modalitäten der Mitsprachepraxis zeigt, die Reform sehr wohl blockieren konnte!

konnte, hinderte ihn nichts daran, jede neue Form der Belegschaftspartizipation zu unterbinden - möglicherweise mit der (in so mancher Unternehmensbilanz enthaltenen) Begründung, er wolle zunächst den novellierten Gesetzestext, d.h. "die endgültigen Bestimmungen über die Mitsprache abwarten" (Min. 1985d, 7). "Sehr viele" Unternehmensleitungen, bemerkte die CFDT (1985, 39), gingen mit der festen Absicht in die Verhandlungen, einen Vertragsabschluß zu verhindern. Die Verhandlungen wurden nur zum Schein geführt und nach dem Eingeständnis des "non-accord" sehr bald abgebrochen.

Doch auch (zumeist größere) Unternehmen mit einem flexiblen Betriebsführungsstil, einer dezentralen Arbeitsorganisation und einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung garantierten keinesfalls automatisch eine Praxis der Mitsprache, wie sie die 'Loi Auroux' vom August 1982 vorsah. Ministerium und Gewerkschaften waren sich einig, daß vielerorts lediglich die Mindestanforderungen des Gesetzes erfüllt wurden, d.h. darauf hingearbeitet wurde, daß der Vertragsabschluß (zumal dann, wenn er nur mit einer minoritären Gewerkschaft oder dem Betriebsausschuß zustande kam) ohne praktische Konsequenzen blieb. Niemand bestritt, daß die Unternehmen über genügend Mittel verfügten, um das Interesse des Personals an der Mitsprache in Grenzen zu halten oder abzubauen, also die Innovation früher oder später rückgängig zu machen. Vor allem zwei patronale Gegenstrategien schienen sich auszuzeichnen:

"Ein Teil der Unternehmer verhält sich passiv und ist darauf bedacht, die Mitsprache abzuwürgen oder wieder einschlafen zu lassen. Nach bewährter Methode: sie antworten auf die Wünsche und Stellungnahmen der Gruppen nur formal oder...gar nicht (...). Dann gibt es natürlich auch Unternehmen, die ihre Anstrengungen auf die Qualitätszirkel konzentrieren, um die MS-Gruppen der Konkurrenz auszusetzen

und sie überflüssig zu machen".

(CFDT 1985, 39)¹

Wie die CFDT signalisierte, werteten die Gewerkschaften eine passive oder ablehnende Haltung gegenüber der Mitsprache nicht als Indiz dafür, daß den Unternehmen nicht an einer Erschließung der "Kenntnisse und Kapazitäten" des Personals gelegen war. Sie gingen vielmehr davon aus, daß eine Reihe von Firmen die bereits bestehenden hausinternen partizipativen Regelungen jeder Neuerung vorziehen, mithin beweisen wollten, daß sich "soziale Fortschritte noch auf anderem Wege als nur über die Auroux-Gesetze durchsetzen lassen" (CNPF-Vizepräsident Chotard am 11. Mai 1983 in einem Interview mit dem Pariser MATIN)². Eine Einschätzung, die vom Parlamentsausschuß für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten geteilt wurde:

"Das Patronat hat niemals behauptet, die gesetzliche Mitsprache allein könne bereits den Erwartungen der Lohnabhängigen auf diesem Gebiet genügen, also andere Mitspracheexperimente unmöglich oder überflüssig machen".

(Frachon 1985, 33)

¹ Vgl. dazu auch Edmond Maires Aussage während des Kolloquiums der CFDT vom Februar 1986: "Wollen die Patrons dem Arbeitsmitspracherecht den Garaus machen, so bedienen sie sich vor allem dreier Mittel: sie versäumen es ganz bewußt, auf die Fragen und Anliegen der MS-Gruppen einzugehen; sie tun alles, um die Betriebshierarchie von einer Mitarbeit in den Gruppen abzuhalten; sie legen es ... auf eine Substituierung der Gruppen durch Qualitätszirkel an" (1986, 62); vgl. auch Mairate 1986, 8ff.

² In diesem vom ISERES (Mairate 1986, 9f) zitierten Interview führte Chotard bekanntlich (vgl. S. 152) weiter aus: "Wir betrachten die Auroux-Gesetze als eine Herausforderung. Am besten antworten wir darauf mit einer Intensivierung unserer Politik der sozialen Innovation. Da wir Pragmatiker sind, werden wir bei der Anwendung dieser Gesetze dafür Sorge tragen, daß unsere Initiativen ihren Nachteilen entgegnen".

Aus CGT-Sicht hatten es die Unternehmer nicht an einer konsequenten Umsetzung der Lösungen, die der CNPF beizeiten als Antwort auf die Reformen von 1982 ausgegeben hatte, fehlen lassen. Mitarbeiter des ISERES wiesen z.B. darauf hin, daß es vor dem Reformjahr noch nicht einmal 900 Qualitätszirkel in Frankreich gab (1981), ihre Zahl aber bis Juni 1985 - also bis zum Abschluß der Experimentierphase mit den MS-Gruppen - um mehr als das Fünfzehnfache gestiegen sei und heute in 2200 Unternehmen etwa 150 000 Lohnabhängige in Qualitätszirkeln mitarbeiteten.¹

Zahlen, die belegen, daß die patronalen Strategien bei den Belegschaften Anklang fanden und schon deshalb von den Gewerkschaften nicht ignoriert werden konnten. Dies umso mehr, als sie feststellen mußten, daß ihre Betriebssektionen häufig nicht wußten, wie sie auf solche Partizipationsangebote reagieren sollten.

- Für die CGT (die die Entwicklung von Qualitätszirkeln und Gruppen des "technischen Fortschritts" bekanntlich als Teil der "Überlebens-Strategie" des kapitalistischen Systems ansieht!) stand fest, daß die patronalen Initiativen gleichzeitig einer "Individualisierung" der betrieblichen Beziehungen und der "Integration" des Personals Vorschub leisten sowie die Ausbeutung verschärfen sollten: Sie zielten darauf ab, "kollektives Wissen bei minimaler Investition für Produktivitätssteigerungen und Qualitätsverbesserungen von Produkten und Dienstleistungen nutzbar zu machen - ohne Vergütung dieses Wissens, ohne Anerkennung der damit verbundenen Qualifikation", hieß

¹ Vgl. Mairate 1986, 10; die Mitarbeiter des ISERES (vor allem M. Bartoli) haben seit 1984 mehrere Arbeiten über die Qualitätszirkel vorgelegt. Zu ihren wichtigsten Erkenntnissen vgl. Mairate S. 12ff.

Die CFTC (1986, 15), die sich wie das ISERES auf die Angaben der AFCERCQ bezog, ging im Juni 1986 bereits von 17 000 Qualitätszirkeln aus.

es zuletzt am 14. November 1986, während ihrer Nationalen Konferenz über die Arbeitsbedingungen, in einem Bericht von Nathan Liepchitz (LE PEUPLE Nr. 1235 vom 12. Februar 1987, S. 21)¹. Dennoch, die Qualitätszirkel mochten ein "Instrument" des Patronats sein, sie waren für die CGT gleichzeitig "Träger des Verlangens der Lohnabhängigen nach Mitsprache". Von daher ging es ihr weniger um ihre Abschaffung als um ihre "Appropriation" durch die Arbeitenden sowie ihre "Transformation in autonome Kollektive", die, (wie die MS-Gruppen!) "befreit von den patronalen Pressionen und den Konzessionen an die herrschende Ideologie.., zur Erarbeitung von Stellungnahmen und Vorschlägen übergehen, die von der gewerkschaftlichen Forderungsaktion berücksichtigt und unterstützt werden" (Liepchitz a.a.O. S. 22). Mit anderen Worten, sie hatte nichts gegen eine Mitarbeit ihrer Aktivisten in Qualitätszirkeln oder Gruppen des "technischen Fortschritts".

- So einig sich die CFDT mit den 'Modernisten' in den Reihen des Patronats war, daß mittel- bis langfristig nur Unternehmen mit partizipativem Betriebsführungsstil Krise, technologische Umstellungen und internationale Konkurrenz meistern könnten, sie war weit davon entfernt, ihre Konzeption des "partizipativen Managements" zu teilen:

"Das 'partizipative Management' gibt sich zumeist damit zufrieden, die Wünsche und Äußerungen der Lohnabhängigen dahingehend zu kanalisieren, daß sie mit der Logik des Unternehmens vereinbar sind. Anders gesagt..., ihre individuellen und kollek-

¹ Auch ein direkter Vergleich des Belegschaftsinteresses an den beiden Partizipationsformen, wie ihn 1985 Bianco anstellte, beweist, daß die Qualitätszirkel für das Personal einen anderen Stellenwert haben können als die GED: bei KODAK-PATHE war die Absentismus-Quote in den MS-Gruppen 1984 deutlich höher (20 %) als in den Qualitätszirkeln!

tiven Fähigkeiten werden nicht in vollem Umfang zur Kenntnis genommen."

(Maire 1986, 68)

Wenn sie von daher gegen jeden Versuch einer "Substituierung" der MS-Gruppen durch Qualitätszirkel protestierten, so unter Hinweis auf die grundverschiedenen "Logiken und Funktionen" der beiden Institutionen. Sie bemängelte an den Qualitätszirkeln, daß sie die Mitsprache nur einer kleinen Elite von Lohnabhängigen vorbehielten sowie die Themen der Diskussion nicht selbst bestimmten und daß ihre Ergebnisse für das übrige Personal "nicht transparent" seien (CFDT 1985, 46). Das hieß, ein "partizipatives Management", das der "individuellen" und "kollektiven" (d.h. gewerkschaftlichen) Mitsprache keine Beschränkungen auferlegte, war für die CFDT durchaus akzeptabel. Folglich wollte auch sie in den Qualitätszirkeln keineswegs "nur Kriegsmaschinen gegen die Mitsprache" sehen, sondern schloß eine "Koexistenz" beider Partizipationsformen nicht aus (ebd. S. 39).

Damit trug sie wenigstens partiell der Entwicklung vor Ort Rechnung. Auch wenn ein großer Teil ihrer Betriebssektionen sich noch nicht zu einer klaren Haltung gegenüber den patronalen Partizipationsstrategien durchgerungen hatte, einige Sektionen hatten immerhin schon Position bezogen (vgl. Chouraqui 1986, 33; Maire 1986, 80f):

- die einen lehnten jede "Konkurrenz" zwischen betrieblichen Partizipationsorganen strikte ab und bestanden auf der Priorität der Reform vor jeder betriebsspezifischen Innovation;
- andere hingegen waren um einen Kompromiß bemüht und plädierten dafür, daß sich MS-Gruppen und Qualitätszirkel "ergänzten"!

- Auch die CFTC (1986, 15) hielt, um "jede Verwechslung aus-

zuschließen", eine strikte Abgrenzung der Qualitätszirkel gegenüber den MS-Gruppen für nötig: erstere brachten in ihren Augen "die Interessen der Unternehmen", letztere "die Interessen der Lohnabhängigen zum Ausdruck"! Sie leugnete nicht, daß die Qualitätszirkel, indem sie individuelle "Kapazitäten" mobilisieren sowie den Arbeitenden "mehr Verantwortung" übertragen und sie zur Gruppenarbeit anhalten, die tayloristische Arbeitsorganisation zu überwinden trachten. Wenn sie den Zirkeln dennoch nur beifall zollte, so weil sie ihnen - ähnlich wie die Linkskonföderationen - unterstellte, primär den Unternehmen "von Nutzen" zu sein und die Lohnabhängigen die "Kosten für ihre Anstrengungen" tragen zu lassen. Sie vermißte ihre "Integration in ein globales Unternehmensprojekt..., das vor allem den Menschen Rechnung trägt"! Die CFTC bedauerte, daß die Qualitätszirkel durch die MS-Gruppen nur ungenügend "komplettiert" wurden. (Das von ihr propagierte sozialpartnerschaftliche Modell sieht bekanntlich eine konsequente Dezentralisierung der innerbetrieblichen Dialog- und Entscheidungsstruktur bis auf die Ebene der Arbeitseinheiten vor, denen sie, im Rahmen vertraglich vereinbarter Zielvorgaben, die volle Autonomie zugestehen will.)

- Die CGC hinterläßt einen eher zwiespältigen Eindruck. Während der Konsultation im Arbeitsministerium befürchtete sie, daß bei einem "Amalgam" von GED und patronaler Partizipationsstruktur die "spezifischen Zielsetzungen des Mitspracherechtes verschütt gehen" (Min. 1985, 70). In ihren programmatischen Erklärungen hingegen vermißt man mitunter jede Differenzierung zwischen MS-Gruppen und Qualitätszirkeln (vgl. CGC 1985, 163ff). Weil sie den Arbeitenden "mehr Verantwortung" übertrugen, fanden beide Institutionen ihre grundsätzliche Unterstützung. Sie befürwortete eine funktionale Arbeitsteilung zwischen GED und Qualitätszirkeln in einem partizipativen Gesamtsystem, das, wie sie im Gegensatz zu allen anderen Konföderationen betonte, den Wirkungsbereich der Gewerkschaftssektionen (wenn nicht

der von ihnen kontrollierten repräsentativen Institutionen) zwangsläufig "einschränken" mußte. Dafür wollte sie den Gewerkschaften "neue" Aufgaben im außerbetrieblichen Bereich übertragen sehen.

Wie sich hier andeutet, war die bloße Existenz von Qualitätszirkeln oder Gruppen des "technischen Fortschritts" für keine Konföderation bereits ein Beweis dafür, daß es die Unternehmen darauf anlegten, die Mitsprachegruppen auszubooten. Ihre kurz- bis mittelfristige "Substituierung" (Maire) durch hauseigene Partizipationsorgane wurde lediglich da unterstellt, wo die beiden Institutionen unter ungleichen Bedingungen miteinander "konkurrieren" mußten und abzusehen war, daß die GED infolge offensichtlicher Benachteiligung durch die Direktion über kurz oder lang wegen Teilnehmermangels aufgelöst würden.

Auf den Mechanismus dieses Verdrängungsprozesses machten vor allem CGT und CFDT aufmerksam. Sie stellten fest, daß

- die Qualitätszirkel bereits vorab für alle mit der "Qualität" von Produktion und Dienstleistungen zusammenhängenden Fragen zuständig erklärt, Geltungsbereich und Inhalte der Mitsprache also von vornherein eingeschränkt wurden;
- sie sich häufiger und regelmäßiger treffen konnten als die GED; die Konsequenzen einer diskontinuierlichen Diskussion, bei der zudem auch noch die Antworten der Unternehmensleitung oder der zuständigen Abteilung abgewartet werden mußten, aber lagen auf der Hand: die Diskussion konzentrierte sich quasi zwangsläufig auf die "einfachen", d.h. kurzfristig lösbaren Probleme;
- sie über die erforderlichen Mittel zur Schulung der Partizipanten verfügten und bereits aus diesem Grunde in kürzerer Zeit als die MS-Gruppen ihre Effizienz unter Beweis stellen konnten (vgl. u.a. Min. 1985, 65 u. 67; CFDT 1985, 26; Chouraqui 1986, 33f).

Die gewerkschaftliche Einschätzung entsprach damit praktisch der des Arbeitsministeriums, das ebenfalls jede "Konkurrenz" zwischen den einzelnen Partizipationsorganen verurteilte. Da ihnen "unterschiedliche Logiken" zugrundelagen, waren seiner Ansicht nach Konflikte vorprogrammiert: "Mit solchen Praktiken riskiert man es letzten Endes, jede Form von Mitsprache zum Scheitern zu bringen" und setzt damit die "Funktionsfähigkeit" des Unternehmens aufs Spiel! (Min. 1985, 38). Den meisten Qualitätszirkeln wurde vorgehalten, den Arbeitenden "nicht die Freiheit der Wahl" zu belassen, manchmal "finanzielle Belohnungen" für die Teilnehmer auszusetzen sowie nur Fragen der "Produktqualität" zu behandeln, also Probleme, die mit den Arbeits- und Produktionsbedingungen zusammenhängen, außer Acht zu lassen (ebd. und S. 67). Qualitätszirkel hingegen, die sich am "Geist" des Gesetzes vom 4. August 1982 orientierten, waren für das Ministerium durchaus akzeptabel und konnten in seinen Augen relativ problemlos mit den MS-Gruppen "koexistieren".¹

Auch die Gewerkschaften waren wie gesagt nicht prinzipiell gegen ein Nebeneinander verschiedener Partizipationsstrukturen, hielten es mithin für möglich, daß sich z.B. GED und Qualitätszirkel "komplettierten". Die CFDT stimmte einer funktionalen Arbeitsteilung zwischen den beiden Institutionen allerdings nur dann zu, wenn gewährleistet war, daß das partizipative Gesamtsystem die "Logik" der Auroux-Reform respektierte und die GED die dominante Mitsprache-Instanz blieben - also nicht zu einer Art

¹ Der Parlamentsausschuß für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten erinnerte bezeichnenderweise daran, daß es Regierung und Gesetzgeber 1982 um den "Ausbau der bereits bestehenden Bewegung" ging (Frachon 1985, 32). Im Anwendungszirkular zum Reformgesetz hieß es in der Tat, daß die bereits durchgesetzten Innovationen "zur Grundlage der Verhandlungen gemacht und anschließend im Vertrag festgeschrieben werden können" (Circulaire 1982, 141).

"Vorfeldorganisation" der Qualitätszirkel degradiert wurden. Mit anderen Worten, es sollten die MS-Gruppen sein, die die Qualitätszirkel dazu "ermächtigten", einen Teil der von ihnen signalisierten Probleme zu lösen! Da CFTC und CGC zu verstehen gaben, daß den GED auf jeden Fall ihre Spezifik erhalten bleiben müsse, darf gefolgert werden, daß auch sie sowohl jede strukturelle Arbeitsteilung, bei der sich die MS-Gruppen z.B. auf die Verbesserung der innerbetrieblichen Beziehungen, die Qualitätszirkel auf die Lösung von Problemen der Produktivität konzentrierten, als auch jede innerbetriebliche Mitsprache-Hierarchie (von den GED aufsteigend bis zu den Qualitätszirkeln) ablehnten, die den MS-Gruppen lediglich ein 'brain storming', den Qualitätszirkeln aber die Gewichtung und Untersuchung der aufgeworfenen Fragen sowie die Erarbeitung adäquater Lösungsvorschläge erlaubte.

Solche Kritiken an den patronalen Partizipationsstrategien mündeten zwangsläufig auch in Überlegungen ein, wie die betriebspolitische Instrumentalisierung der GED rückgängig bzw. in Unternehmen, die sich erst nach der Experimentierphase und der Novellierung des Gesetzes vom 4. August 1982 für die Einrichtung von MS-Gruppen entschieden, verhindert werden konnte.

II. Die Verhinderung betriebspolitischer Instrumentalisierung der GED über eine stärkere Verrechtlichung der Mitsprache?

- Für die CGT entsprach eine kapitalorientierte Vereinbarung der Reform wie gesagt der Logik und damit den Zwängen des privatwirtschaftlichen Systems. Auch "Modernisten" im Unternehmerlager, die dem "Verlangen der Lohn-

abhängigen nach Demokratisierung, nach mehr Freiheit sowie nach Verbesserungen am Arbeitsplatz" mit der Einrichtung von MS-Gruppen entgegenkamen, konnten ihrer Ansicht nach nicht umhin, die Innovation (wie die haus-eigenen Partizipationsstrukturen) als Instrument zur Bewältigung der anhaltenden Krise der Produktivität zu betrachten. Aus dem ISERES verlautete:

"Die Arbeitermitsprache ist für das Patronat nur dann akzeptabel, wenn sie sich darauf beschränkt, die Produktivität zu verbessern: über die Intensivierung der Ausbeutung (...). Die neuen Formen der Arbeitsorganisation, die das Patronat durchzusetzen versucht, können durchaus mit den bisherigen Normen für die Arbeitsintensität in Einklang gebracht werden. Sie erlauben zudem die Beibehaltung des Leistungslohns und ermöglichen dank des Übergangs zur Gruppenarbeit die Bekämpfung jeder Form von Absentismus und damit eine direkte Kontrolle der Lohnabhängigen".

(Mairate 1986, 21)

Mit anderen Worten, die MS-Gruppen waren für die CGT noch keine bereits definitive "demokratische" Errungenschaft. Wollten sie im Dienste "fortschrittlicher Zielsetzungen" stehen, so bedurften sie, wie die Qualitätszirkel oder andere patronale Partizipationsorgane der "Appropriation" durch die Arbeitenden und der "Transformation" in autonome Arbeitskollektive. Nun, im Hinblick auf "die Außerkraftsetzung des Profitgesetzes sowie der finanziellen Rentabilität als grundlegendem Prinzip des Betriebslebens" (CGT 1985, 212) vertraute die CGT bekanntlich nicht nur auf die "soziale" Bewegung, sondern auch auf die Staatsintervention. Sie forderte mit Nachdruck eine Revision der bisherigen Mitspracheregelung, d.h. beanstandete erneut den rein "indikativen" Charakter der 'Loi Auroux' vom August 1982. Solange der Gesetzgeber darauf verzichtete, verbindliche "Normen" für die Mitsprachepraxis (insbesondere in puncto Animationsfunktion, Dauer und Häufigkeit der Gruppentreffen) festzulegen und die

Verhandlungspartner einer "Vertragspflicht" zu unterwerfen, lud er das Patronat geradezu dazu ein, das Mitspracherecht "seiner Substanz zu entleeren und für die eigenen Zwecke nutzbar zu machen" (Mairate 1986, 6f). Sollte eine kapitalorientierte Vereinnahmung der Reform verhindert oder rückgängig gemacht und gewährleistet werden, daß die Beschäftigten einen realen Einfluß auf die Arbeitsgestaltung und die Betriebspolitik ausüben, so bedurfte es ihrer Ansicht nach schon einer rigoroseren Gesetzgebung als der bisherigen. Sie bestand vor allem (vgl. u.a. Min. 1985, 66)

- auf einer Ausweitung von Inhalt und Reichweite der Mitsprache sowie, wie gesagt, auf verbindlichen Minimalnormen für die Mitsprachepraxis, damit es zu einer möglichst gleichmäßigen Progression der Reform komme (so sollten die Betriebe den MS-Gruppen z.B. pro Jahr wenigstens 3 Sitzungen mit einer Gesamtdauer von mindestens 6 Stunden garantieren);
- auf einer strikten Kontrolle der Einhaltung der Normen und einer Verschärfung der strafrechtlichen Bestimmungen im Falle einer Zuwiderhandlung: sie plädierte dafür, Verstöße gegen die Verhandlungspflicht, Verzögerungen bei der Einrichtung der MS-Gruppen oder Versuche, die Gruppen zu anderen als den im Gesetz festgelegten Zwecken umzufunktionieren, unverzüglich mit Sanktionen zu ahnden;
- auf jährlichen Neuverhandlungen über die Modalitäten der Mitsprachepraxis, um Fehlentwicklungen rascher zu korrigieren.

Solche Vorschläge zielten also gleichzeitig darauf ab, die patronalen Handlungsspielräume einzuengen und den Mitsprache-prozeß einer verstärkten gewerkschaftlichen Kontrolle zu unterwerfen!

- Die CFDT ignorierte bekanntlich ebenfalls nicht, daß es

im Arbeitsleben zur "Konfrontation zweier distinktiver Logiken" (Maire 1986, 68) kommt. Im Unterschied zur CGT bestand sie allerdings weniger auf der konfliktuellen als auf der "kooperativen" Funktion der MS-Gruppen. "Wollen wir, daß sich die Betriebe an der Logik des Mitsprache-rechtes orientieren", betonte ihr Generalsekretär auf dem Kolloquium vom Februar 1986, "so müssen wir darauf aus sein, den betrieblichen Funktionsmodus auf einer konfliktuellen Kooperation beruhen zu lassen" (Maire 1986, 69). Wenn die CFDT-Führung von "Kooperation" sprach, so eingedenk des "immer kollektiveren" Charakters der Arbeit, da der Lohn-abhängige darauf bedacht sei, "eine gewichtigere Rolle als bisher zu spielen und sein Qualifikationsniveau zu ver-bessern". Der Terminus "Konflikt" stand bei ihr für den "Pluralismus der Interessen und Logiken im Betrieb" (ebd.). Mit anderen Worten, die CFDT-Spitze setzte voraus, daß die GED auch den Standpunkt der Leitung zur Kenntnis nehmen und bei Kritiken und Verbesserungsvorschlägen den betrieb-lichen "Gegebenheiten" Rechnung trugen. Die von ihr für nötig gehaltene "ideelle Konfrontation" deckte sich im Grunde genommen mit dem vom Arbeitsministerium propa-gierten "rationalen" betriebs- und volkswirtschaftlichen Dialog, der dank der Reformen von 1982 Fortschritte gemacht habe. Die Lohnabhängigen, entnahm das Ministerium den Unternehmensbilanzen, werden sich dessen bewußt, daß sie "Teil eines Ganzen" sind (Min. 1985d, 13), das über den eigenen Arbeitsplatz hinausreicht: sie erkennen, welche Funktion ihrer Arbeit im Produktionsprozeß zukommt und entwickeln "mehr Verständnis für die ökonomischen und technischen Zwänge, die auf den Unternehmen lasten" (Min. 1985, 41 u. 59).

Da die CFDT die Mitsprache primär als Individualrecht be-trachtet, das kurzfristig subjektive Bedürfnisse wie nach "Selbständigkeit und Anerkennung" in der Arbeit sowie nach "betrieblicher Implikation" (1985, 66) befriedigen soll, nahm sie gewisse Integrationseffekte der Reform in Kauf.

Sie setzte bekanntlich darauf, daß die Mitsprache Lern- und Erfahrungsprozesse initiiert, in deren Verlauf die für eine spätere Produzentenselbstverwaltung unerläßlichen individuellen und kollektiven Qualitäten entwickelt werden. "Bewegungen" aber, die neue Energien und Fähigkeiten freisetzen, bestätigte ihr auch die Experimentierphase, gehen Hand in Hand mit einer Evolution der Lohnabhängigenforderungen und schließlich des innerbetrieblichen Kräfteverhältnisses: sie schaffen damit die für weitergehende "strukturelle" Veränderungen erforderlichen Rahmenbedingungen!

Eine solche Politik der "kleinen Schritte" wurde auch nach den Erfahrungen der Versuchsphase mit den GED an die Bedingung geknüpft, daß sich außerbetriebliche Institutionen jede Intervention in die Arbeitsbeziehungen versagen, aber auch der Staat keine für alle verbindlichen Mitspracheregeln verordnet:

"Zum Mitspracherecht passen, in der Tat, keine Direktiven. (Es) gehorcht heute im Wesentlichen betriebsinternen Logiken, die mit der Geschichte des Unternehmens, den sozialen Beziehungen, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, dem Typus der Unternehmensleitung oder der Stellung des Leitungs- und Aufsichtspersonals zusammenhängen."

(CFDT 1985, 42)

Die CFDT plädierte mithin im Unterschied zur CGT für die Beibehaltung einer Rahmengesetzgebung, die "flexible", den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten angepaßte Lösungen erlaubt, folglich die Festlegung der Mitsprachemodalitäten wie bisher den Vertragspartnern überläßt. Sie erwartete nicht zuletzt von ihren eigenen Betriebssektionen, daß sie sich "pragmatisch" verhalten und ihre Mitsprachestrategie "regelmäßig den Reaktionen der anderen Akteure anpassen" (S. 58) - ohne allerdings die übergeordneten Zielsetzungen aus dem Auge zu verlieren.

Dennoch gedachte auch sie, die Unternehmer mit wenigstens

zwei Forderungen unter Druck zu setzen (vgl. CFTD 1985, 40 u. 49; 1985a, 16; Min. 1985, 67):

- zum einen wollte sie bei der Novellierung des Gesetzes vom 4. August 1982 die Verhandlungspflicht auf alle Betriebe mit wenigstens 50 Beschäftigten ausgedehnt wissen;
- zum anderen bestand sie, wie bereits gesagt, darauf, daß sich die Mitsprache künftig auch auf Fragen der "Qualität" von Produktion und Dienstleistungen erstreckt, den Qualitätszirkeln also sozusagen "das Wasser abgegraben" wird. . .

In zwei Fällen hielt sie eine obligatorische Anhörung der GED für angebracht: bei technologischen Neuerungen sowie bei der Verabschiedung des betrieblichen Jahresplans zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

- CFTC und CGC sprachen zwar nicht von einem fundamentalen Antagonismus zwischen 'Kapital' und 'Arbeit', leugneten aber nicht, daß schwerwiegende Interessengegensätze einer "Sozialpartnerschaft" entgegenstehen konnten. Wenn sie ebenfalls dafür plädierten, daß das neue Rahmengesetz bzw. künftige vertragliche Regelungen Patrons oder Leitungen stärker als bisher in die Pflicht nehmen, so aufgrund der Erkenntnis, daß von ihnen bisher nicht genügend mitsprache-fördernde Impulse ausgegangen waren. Die CGC hielt es vor allem für erforderlich, daß die Unternehmen auf die Bewilligung von Mitteln für die Schulung der animateurs sowie die Einrichtung eigener GED der Meister und Cadres festgelegt wurden und im übrigen der Betriebshierarchie die größtmögliche Entscheidungsautonomie im Mitsprache-prozeß einräumten; die CFTC bestand darüber hinaus (ähnlich wie die Linkskonföderationen) auf Verhandlungspflichten über die Modalitäten der Mitsprachep Praxis bereits für Unternehmen und Betriebe ab 50 Beschäftigten, auf einer inner-

betrieblichen Informationspflicht über Diskussionen und Initiativen der GED sowie nicht zuletzt auf der Ausweitung der Mitsprache auf alle Fragen, die mit der Finalität der Produktion von Werkstätten, Büros und Abteilungen zusammenhängen (vgl. Min. 1985, 69f; CFTC 1985, 11).

Solche Vorschläge zur Korrektur der bisherigen Praxis des "droit d'expression" aber machten letztlich nur Sinn, wenn die Gewerkschaftssektionen selbst als Gegengewicht zur Unternehmensleitung funktionierten und sich aktiver als bisher in den Mitspracheprozeß einbrachten. Denn nicht ohne Grund erinnerte der Parlamentsausschuß für Kultur, Familie und Soziales daran, daß die Entscheidung, ob sich die Mitsprache gesetzeskonform entwickelt, also "gegen Entartung oder Mißbrauch gefeit" ist oder nicht, "größtenteils von den Arbeitenden und ihren Organisationen selbst abhängt" (Frachon 1985, 41). Sollten viele Gewerkschaftssektionen nach der Verhandlungsphase den Anschluß an die Entwicklung vor Ort verpaßt und nicht beizeiten dafür gesorgt haben, daß sich neue und traditionelle Arbeiterrechte ergänzen sowie GED und herkömmliche Personalinteressenvertretungsorgane miteinander harmonisierten? Mit anderen Worten, es gilt festzustellen, wie die Sektionen der verschiedenen Konföderationen die Reform aufnahmen und welche Rolle sie und die von ihnen kontrollierten repräsentativen Institutionen während der Experimentierphase spielten. Bei der Analyse des gewerkschaftlichen Verhaltens muß also zwischen zwei Phasen differenziert werden, die grundverschiedene Anforderungen an die Betriebssektionen bzw. die gewählten Personalvertreter stellten und entsprechend mit unterschiedlichem Erfolg bewältigt werden konnten: zwischen der Verhandlungsphase sowie, im Anschluß an die Vertragsunterzeichnung bzw. (in Ermangelung eines erfolgreichen Verhandlungsabschlusses) die einseitige Festlegung der Mitsprachemodalitäten durch die Leitung, der zweijährigen Experimentierphase mit den GED.

4.4 Die Rolle der Gewerkschaftssektionen und repräsentativen Institutionen im Mitspracheprozeß

4.4.1 Die Verhandlung der Modalitäten der Mitsprachepraxis (1983-1984)

A. Die gewerkschaftliche Vertragsbilanz

Hält man sich an die Angaben des Arbeitsministeriums (1985, 25ff), so beruhten im Frühjahr 1985 nur 48 % der angelaufenen Mitspracheexperimente auf Verträgen, die mit den Gewerkschaften ausgehandelt worden waren. Mit anderen Worten, die Mehrheit der Unternehmen praktizierte die Mitsprache auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Betriebsausschuß oder gar nur eines einseitigen Unternehmerentscheids. Bedenkt man aber, daß trotzdem 72 % aller Beschäftigten, in deren Betrieb MS-Gruppen bestanden, durch einen "Vertrag" gedeckt waren, so darf gefolgert werden, daß die Mitsprache vorwiegend in größeren Unternehmen gewerkschaftlichem Einfluß unterlag. Es spricht also einiges dafür, daß dieses neue Arbeiterrecht "in der Praxis die für Frankreich typische Zweiteilung zwischen paternalistisch geformten Kleinunternehmen und demokratisierungsfähigen Großunternehmen...verhärtet" (Jansen/Kießler 1986, 11):

"Offensichtlich bietet das Mitspracherecht, mit dem der innerbetriebliche Dialog gestärkt werden soll, keinen Ansatzpunkt, um in kleineren Betrieben einen Dialog zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitung zu etablieren. Tendenziell ist eher eine Abschottung dieser Unternehmen gegen jede gewerkschaftliche Präsenz zu beobachten. Wenn Gewerkschaften aktiv werden, konzentrieren sie sich auf Großbetriebe."

(ebd.)

Die Forschergruppe von CFDT und CNRS legte andere Zahlen vor. Sie lassen den Schluß zu, daß der gewerkschaftliche Impact auf die Definition der Modalitäten der Mitsprachep Praxis weitaus größer war als aus der ministeriellen Statistik hervorging. Sie registrierte, daß Anfang 1985 nur 15,7 % der Mitspracheregelungen auf Verträgen mit den Betriebsausschüssen oder Gewerkschaftssektionen nicht repräsentativer Verbände sowie lediglich 3,8 % der Regelungen auf einseitigen Unternehmerentscheidungen basierten! Solche Differenzen lassen sich im wesentlichen darauf zurückführen, daß Ministerium und CFDT/CNRS nicht die gleichen Vertragstexte vorlagen. Während das Ministerium nur die bis zum 15. April 1984 (bei den departementalen "Directions de Travail et de l'Emploi") eingegangenen 2925 Verträge berücksichtigte, wertete die Forschergruppe auch Texte jüngeren Datums sowie im weitaus stärkeren Maße als das Ministerium Verträge des nicht-kommerziellen Dienstleistungssektors und schließlich Verträge aus Unternehmen des Agrar- und Transportsektors, die nicht der Aufsicht des Ministeriums unterstanden, aus (vgl. Pinaud 1986a, 62; CFDT 1985b). Bereiche, in denen die CFDT über eine besonders starke Präsenz verfügte .

Heißt dies, daß gut 80 % aller Vereinbarungen von den Sektionen der wichtigsten Verbände mitgetragen wurden? Nun, Untersuchungen über die gewerkschaftliche Vertragspraxis geben zunächst Aufschluß darüber, in welchem Maße die Betriebsgruppen auf das Verhandlungsangebot der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 eingingen, also die Reform "annahmen". Setzt man die Gesamtzahl der Verträge in Unternehmen oder Betrieben, in denen die repräsentativen Konföderationen durch eine "section syndicale" vertreten waren, in Relation zur Gesamtzahl der Verträge, die von ihren Sektionen unterzeichnet wurden, so ergibt sich, wie die nachstehende Tabelle belegt, für die einzelnen Organisationen nicht der gleiche "Akzeptanzgrad".

Tabelle 12: Die gewerkschaftlichen Vertragsabschlüsse (1983-85)

	Bilanz der Forschergruppe CFDT/CNRS (3191 Verträge)			Bilanz des Arbeitsmini- steriums (2925 Verträge)		
	Vertrags= abschlüsse - Zahl	Präsenz= grad (%)	- in %	Vertrags= abschlüsse - in %	Präsenz= grad(%)	
CFDT	1 920	83	72	78	57	
CGT	1 890	80	73	76	71	
FO	873	58	46	62	41	
CFTC	707	86	26	84	21	
CGC	1 567	89	55	87	48	
Andere Organisa- tionen	389	88	14	89	14	

Quelle: Pinaud 1986a,62; Min.1985a,11

Die für französische Verhältnisse außergewöhnlich große Zahl von Vertragsabschlüssen kommt also nicht von ungefähr: Gewerkschaftssektionen aller Konföderationen beteiligten sich an den Verhandlungen und legten in den meisten Fällen Wert auf eine Vertragsunterzeichnung! Daß die Reform bei den Betriebsgruppen der CGT und CFDT Anklang fand, konnte nach der positiven Rezeption der 'Loi Auroux' vom August 1982 durch ihre "Zentralen" nicht überraschen. Erstaunlich war vielmehr die rege Verhandlungstätigkeit der Sektionen von Verbänden, die ursprünglich befürchteten, die direkte Belegschaftspartizipation könne zu einer Infragestellung der Betriebshierarchie oder gewerkschaftlicher Prärogativen führen: keine Gewerkschaft unterzeichnete prozentual so viele Verträge wie die CGC: 87 % bzw. 89 % der Vereinbarungen in Unternehmen, in denen sie präsent war, trugen

ihre Unterschrift! Noch überraschender war zweifellos, daß sich viele Betriebsgruppen der FO - also des erklärten Gegners der Reform - an den Verhandlungen beteiligten: 62 % bzw. 58 % der Abschlüsse fanden gar ihre Billigung.

Auch wenn die betroffenen Konföderationen die Vertragspraxis nicht eingehender analysierten, sie konnten nicht umhin, die positiven Reaktionen in ihren Reihen auf das Reformangebot zu kommentieren und ... zu legitimieren.

- Die CGC gab zu verstehen, daß ihre Sektionen ihre anfänglichen Bedenken gegen das Mitsprachegesetz teilten und eher aus taktischen Gründen bei der Reform "mitspielten" (Vinzant): sie sahen in verhandelten Mitspracheregeln die einzige Möglichkeit, dem Gesetz seine "sozialistische Perspektive" (Marchelli) zu nehmen und die Entstehung einer 'Parallelhierarchie' (d.h. Funktionsverluste für ihre Klientel) zu verhindern! Mit anderen Worten, ihre Sektionen waren darauf aus, Meistern und Cadres, den in ihren Augen wichtigsten Garanten einer sozialpartnerschaftlichen Entwicklung, die Schlüsselpositionen im Mitspracheprozeß zu sichern (vgl. LA LETTRE CONFEDERALE Nr. 336 vom 8. Juni 1984, S. 2).
- Wenn die CFTC es ihren Sektionen zugute hielt, mit ihren Verhandlungsaktivitäten dazu beigetragen zu haben, daß die Experimentierphase in geordneten Bahnen verlief, so bekanntlich, weil sie anfangs ähnliche Befürchtungen wie die CGC hegte und wie diese in vertraglichen Regelungen, die der Hierarchie die Animationsfunktion garantierten, die sicherste Gewähr gegen jede Zweckentfremdung der GED sah. Eine Strategie der Prophylaxe, die von den meisten Betriebsgruppen beherzigt wurde: diese taten sich fast ebenso leicht mit dem Unterschreiben von Verträgen wie die CGC-Sektionen, sofern sie den Vorgesetzten Organisation und Betreuung der GED übertrugen! Dem Arbeitsministerium zufolge akzeptierten sie 84 % (die CGC-Sektionen 93 %) aller entsprechenden Vereinbarungen. Ein Zugeständnis,

das bekanntlich viele Sektionen angesichts des wenig mitspracheförderlichen Verhaltens der Cadres später wieder rückgängig machen wollten! (Vgl. unsere Ausführungen auf S.403)

- Selbst die FO hatte nie ausgeschlossen, daß ihre Betriebsgruppen da, wo sie eine vertragliche Vereinbarung nicht verhindern konnten, darauf hinarbeiteten, wenigstens die Reichweite der Mitsprache zu begrenzen, damit die Prärogativen der repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen unangetastet blieben. Wenn sich die Mehrzahl der FO-Sektionen für eine Vertragsunterzeichnung entschied, so aus einleuchtenden Gründen: die FO-Basis wollte nicht den Anschluß an eine Entwicklung verpassen, die "von den Belegschaften im großen und ganzen positiv" beurteilt wurde und deshalb bei einer Verweigerungshaltung zum Gesichtsverlust der Gewerkschaft führen konnte! (Ministère des Affaires Sociales 1984a, 3f).

Die Tatsache, daß die meisten Gewerkschaftssektionen die Verhandlungen mit einem Vertrag abschlossen, berechtigte allerdings noch nicht zu der Annahme, daß in den betroffenen Unternehmen ein breiter gewerkschaftlicher Konsens hinsichtlich der Modalitäten der Mitsprachepraxis bestand. Die Forschergruppe von CFDT und CNRS (vgl. Tchobanian 1986, 24ff) stellte vielmehr fest, daß die wenigsten der von ihr (bis Ende 1985 analysierten 4180) Verträge mehrheitlich akzeptiert wurden: ein gutes Fünftel (23,7 %) wurde von nur einer Gewerkschaft unterzeichnet; noch nicht einmal ein Drittel fand die Billigung von mehr als zwei Sektionen:

26,2 % der Vereinbarungen trugen 2 Unterschriften	
20,6 % "	3 "
7,1 % "	4 "
2,7 % "	5 "

Gewiß, es ist nicht einfach davon auszugehen, daß der betriebliche Impact eines Vertrags sich ohne weiteres mit der Zahl der gewerkschaftlichen Paraphen erhöht . Es liegt

auf der Hand, daß eine einzige Unterschrift, sofern sie von einer Mehrheitsgewerkschaft kam, mehr Gewicht haben konnte als z.B. mehrere Unterschriften minoritärer Sektionen.¹ Wer also die reale Bedeutung eines Vertrages erfassen will, muß zunächst das Kräfteverhältnis zwischen den einzelnen Gewerkschaftssektionen ausloten und feststellen, wem im Betrieb die größere Repräsentativität zustand: der "Koalition" der Unterzeichner oder der der Verweigerer des Vertrags.

Nun, die Datenbank von CFDT und CNRS gibt ebenfalls Aufschluß über die Gemeinsamkeiten im gewerkschaftlichen Vertragsgebaren und zwar nicht nur hinsichtlich der Unterzeichnung, sondern auch der Verweigerung von Verträgen. Die nachstehende Tabelle veranschaulicht die Relationen zwischen jeweils zwei Organisationen.

¹ Das Arbeitsministerium machte darauf aufmerksam, daß Verträge, die lediglich die Unterschrift einer minoritären Gewerkschaft trugen, in der Regel weder für das Personal noch für die Direktion selbst bindend waren und auf jeden Fall weniger Gewicht hatten als ein einseitiger Unternehmerentscheid über die Modalitäten der Mitsprachepraxis (vgl. Min. 1985d, 9).

Tabelle 13:

Gemeinsamkeiten im Vertragsgöbaren
der Gewerkschaften (1983-85)

(Berechnungsbasis: 4 180 Vertragstexte)

Bei einer Präsenz der nachstehenden Gewerkschaften...	***unterzeichnen beide	***verweigern beide	***unterzeichnet Gewerkschaft 1, verweigert Gewerkschaft 2	***verweigert Gewerk.1., und unter- zeichnet Gewerk.2
* CFTD (1) CGT (2)	69,0 %	14,2 %	10,3 %	6,5 %
* CFTD (1) FO (2)	43,4 %	17,2 %	32,6 %	6,6 %
* CFTD (1) CFTC (2)	61,9 %	8,5 %	15,3 %	14,3 %
* CFTD (1) CGC (2)	68,6 %	4,9 %	9,1 %	17,4 %
* CGT (1) FO (2)	45,7 %	19,3 %	28,2 %	6,7 %
* CGT (1) CFTC (2)	62,6 %	9,6 %	19,4 %	14,4 %
* CGT (1) CGC (2)	65,1 %	6,4 %	7,3 %	21,2 %
* FO (1) CFTC (2)	40,7 %	22,0 %	4,0 %	33,0 %
* FO (1) CGC (2)	47,8 %	12,3 %	2,4 %	37,4 %
* CFTC (1) CGC (2)	67,3 %	7,5 %	8,8 %	16,3 %

Quelle: Tchobanian 1986,25 (Forschergruppe CFTD/CNRS)

Die Statistik signalisiert vor allem eine große Konvergenz in der Vertragspraxis von CGT und CFDT. Waren beide präsent, so legten sie nur in 16, 8 % der Fälle ein abweichendes Verhalten an den Tag: Sie unterzeichneten in 69 % und verweigerten in 14,2 % der Fälle; der Grad der "Gemeinsamkeiten" betrug mithin 83,2 %! Ein Wert, den die anderen "Relationen" auch nicht annähernd erreichten:

	C G C	C F T C	F O	C G T
* C F D T	73,5%	70,4%	60,6%	83,2%
* C G T	71,5%	72,2%	65,0%	
* F O	60,1%	62,0%		
* C F T C	74,8%			

Berücksichtigt man (in Tabelle 13) die gemeinsamen Vertragsunterzeichnungen, so fallen natürlich noch andere 'Paare' ins Auge: beide Linksgewerkschaften "harmonierten" ebenfalls mit der CGC (65,1 bzw. 68,6 %), der nach ihnen präsentesten Organisationen, sowie in etwas geringerem Maße mit der CFTC (62, 6 bzw. 61,9 %).

Auch, wenn die Statistiken nicht verraten, wie viele Verträge von der (bzw. den) jeweiligen betrieblichen Mehrheitsgewerkschaft(en) mitgetragen wurden, ist ihnen eine gewisse Signifikanz nicht abzuspüren. Sie lassen zunächst den Schluß zu, daß es sich bei den meisten der (laut CFDT/CNRS 2090) Verträge mit nur einer oder zwei gewerkschaftlichen

Unterschriften sehr wohl um Vereinbarungen "von Gewicht" handelte. Es spricht einiges dafür, daß sie die Billigung der CGT, mithin der in vielen größeren Unternehmen dominierenden Gewerkschaft, fanden:

- Die CGT war bei weitem präsenter als die anderen Organisationen. Sie verfügte laut Ministerium in 71 %, laut CFDT/CNRS in 73 % der Unternehmen und Betriebe, in denen es zu einem Vertragsabschluß kam, über eine Sektion! Im Vergleich dazu der Präsenzgrad der anderen Gewerkschaften: CFDT 57 bzw. 72 %, CGC 48 bzw. 55 %, FO 41 bzw. 46 % und CFTC 21 bzw. 26 %.
- Sie unterzeichnete nach der CFDT die meisten Texte, nämlich 1890 von 3191 Anfang 1985 von der Forschergruppe CFDT/CNRS registrierten Regelungen (CFDT 1920, CGC 1567, FO 873 und CFTC 707 Verträge).

Da die CGT in über zwei Dritteln der Unternehmen, in denen sie vertreten war und in denen eine Vereinbarung zustande kam, mit der CFDT und/oder der CGC "kollidierte" (also mit jenen beiden Organisationen, die nach ihr den höchsten Präsenzgrad aufwiesen und vor allem nicht minder vertragsfreudig waren als sie), dürfte in der Regel bereits Verträgen, die nur von zwei der 'Großen Drei' unterzeichnet wurden, die 'Repräsentativität' nicht abzusprechen sein.

Solche Konvergenzen im gewerkschaftlichen Vertragsgebaren deuten auf einen breiten Konsens hinsichtlich der Modalitäten der Mitsprachepraxis hin. Heißt dies, daß die ideologischen Gräben zwischen den verschiedenen Gewerkschaftssektionen weniger tief waren als zwischen den Konföderationen und es keine gravierenden Divergenzen wegen der Vertragsinhalte gab? Anders ausgedrückt, sollten die Sektionen sich nur bedingt an die "Empfehlungen" ihrer Verbände für die Verhandlungsphasen gehalten haben? Nun, eine Analyse der Vertragstexte dürfte sowohl über die Kohärenz von gewerkschaftlichen Grundpositionen und tatsäch-

licher Vertragspraxis als auch über die Natur des Konsenses zwischen den verschiedenen Gewerkschaftssektionen Aufschluß geben.

B. Die vertraglichen Regelungsbereiche

Die Auswertung der Vertragstexte war offenbar kein leichtes Unterfangen (vgl. Min. 1985, 17f u. 21; Volkoff 1985, 30 und 1985a, 81f). Das Arbeitsministerium beanstandete, daß die ersten Texte zum Teil eher "Absichtserklärungen" als Vertragsprotokollen glichen und allzu oft nur lückenhafte Angaben zum Organisations- und Funktionsmodus der Mitsprachegruppen enthielten¹. Dabei wurden im Ministerrundschreiben vom 18. November 1982 alle einschlägigen Vertragsklauseln präzisiert. So sollten auf jeden Fall festgehalten werden:

- die Betriebsebene, auf der die GED gebildet werden sollten;
 - die Funktionsweise der Gruppen - u.a. die Häufigkeit und jeweilige Dauer ihrer Treffen;
 - der Modus der Weiterleitung ihrer Wünsche und Vorschläge an Patron oder Direktion;
 - das "Antwort"-Verfahren, die betrieblichen Institutionen, die darüber zu informieren waren, mit welchen Maßnahmen die Leitung den Anliegen der Beschäftigten Rechnung zu tragen gedachte,
- sowie schließlich
- die ausdrückliche Garantie, daß kritische Meinungsäußerun-

¹ Das Forscherteam von CFDT/CNRS, das bis 1986 immerhin 3229 Verträge auf ihren Inhalt untersuchte, bestätigte die "mangelnde Präzision" der Texte. Sie enthielten im Durchschnitt 20 Kriterien. Das waren nur etwa die Hälfte der Kriterien, die der Datenbank der CFDT zugrundeliegen (vgl. Tchobanian 1986, 17).

gen zu den Themen 'Arbeitsbedingungen' und 'Arbeitsorganisation' keinerlei Sanktionen nach sich ziehen konnten. Eine Klausel zum Schutz nicht zuletzt der Cadres: die französische Rechtsprechung hatte bisher immer wieder toleriert, daß eine öffentliche Kritik der Unternehmenspolitik vor allem durch leitende Angestellte als Vertrauensbruch gewertet und mit Entlassung geahndet wurde. (Vgl. LA SEMAINE SOCIALE 1983, XIII). Darüber hinaus aber konnten durchaus noch andere, den spezifischen Arbeitsbedingungen der einzelnen Betriebe entsprechende Aspekte in den Vertrag mit einbezogen werden (vgl. Circulaire 1982, 139ff).

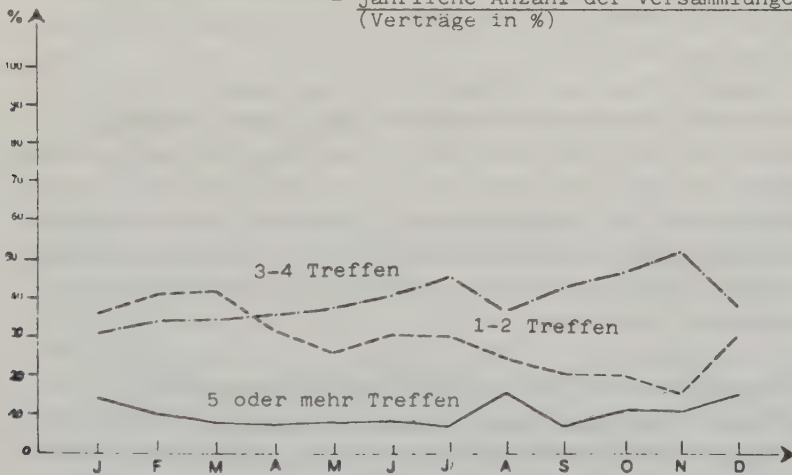
Das Arbeitsministerium erhielt bei späteren Vertragsabschlüssen in den meisten dieser Punkte Satisfaktion. Wenn es ihnen spürbare Verbesserungen bescheinigte, so zunächst, weil sie "exaktere" Angaben enthielten, also z.B. präzisierten, wie Gewerkschaften und repräsentative Interessenvertretung an der Entscheidung über die praktische Umsetzung der Vorschläge der GED beteiligt werden sollten. Die Texte des 2. Halbjahres 1983 fielen darüber hinaus oft auch großzügiger aus als die des ersten und zweiten Quartals: den MS-Gruppen wurden in der Regel mehr Mittel bewilligt! So stieg z.B.

die Anzahl der Verträge, die eine regelmäßige Sitzungsdauer von 2 Stunden vorsahen, zwischen Februar und November um das Doppelte; im gleichen Zeitraum ging die Zahl der Verträge, die jährlich nur eine bis zwei "réunions" einplanten, um die Hälfte zurück (Schaubild 5). Mit anderen Worten, je später die Vertragsunterzeichnung erfolgte, desto größer war die Bereitschaft der Vertragspartner, den GED ein adäquates Zeitbudget zur Verfügung zu stellen.

Abbildung 5:

Vertragsabschlüsse 1983:

- jährliche Anzahl der Versammlungen der GED
(Verträge in %)



Quelle: Volkoff 1985a,82

Berücksichtigt man die wichtigsten Konstanten in den Vertragstexten, so zeichnete sich gegen Ende der offiziellen Verhandlungsphase folgender "Prototyp" der GED ab (vgl. Min. 1985, 20; Min. 1985a, 4 u. 9 f):

- die Gruppen funktionieren auf der Ebene kohärenter Arbeitseinheiten (zumeist auf Werkstatt- und Büroebene) - eine Bestimmung, die 86 % der Verträge enthielten - und bestehen im Schnitt aus 15 bis 20 Personen (51 %);
- sie laden keine Außenstehenden, d.h. auch keine Betriebsangehörigen, die nicht zur Arbeitseinheit gehören, zu ihren Treffen ein (79 %);
- die Organisation der Sitzungen, die Gesprächsleitung und schließlich die Weiterleitung der Fragen und Vorschläge der Gruppen an die Leitung obliegt den direkten Vorgesetzten (62 %);
- die Antworten der Direktion gehen nicht nur den betroffenen Mitsprachegruppen, sondern darüber hinaus auch dem Betriebsausschuß (74 %), dem CHSCT (60 %) sowie den Gewerkschaftsdelegierten (56 %) zu!

Das Forscherteam von CFDT und CNRS bestätigte zwar die wesentlichen Grundzüge dieses "Modells" (vgl. CFDT 1985b, 2ff; Pinaud 1986a, 62ff), korrigierte aber zum Teil die Zahlen des Ministeriums - was nicht überraschen kann, da es, wie gesagt, erheblich mehr Verträge auswertete:¹

- so übertrugen z.B. nur 49,6 % der von ihm analysierten Texte der Hierarchie die Animationsfunktion (gegenüber 62 % in der ministeriellen Bilanz);
- so gingen die Antworten der Direktion in 67,5 % (anstatt

1 Berechnungsgrundlage des Arbeitsministeriums waren lediglich die bis zum 15. April 1984 registrierten 2618 "wirklichen" Verträge (vgl. Min. 1985a, 2f; Volkoff 1985, 30f). Die Forschergruppe von CFDT/CNRS analysierte bis 1986 3229 Verträge; vgl. Tchobanian 1986, 17f.

in nur 56 %) der Texte den Gewerkschaften zu. Die Forschergruppe insistierte im übrigen auf der großen "Diversität" der Vertragsinhalte, ja, war gar um den Nachweis bemüht, daß die Verhandlungsphase "mehrere Vertragsmodelle" zutage förderte.¹ Eine Einschätzung, die die CFDT (zumindest offiziell) nicht teilte. Sie beanstandete vielmehr, daß die Vertragstexte, die nicht die Handschrift des Patrons trugen, insgesamt gesehen zu "uniform" ausfielen: "die Verhandlungspartner haben sich allzu oft damit begnügt, das Gesetz und den Durchführungszirkular abzuschreiben" (1985, 10). Nun, das inkriminierte 'Modell' galt in erster Linie für den Bereich der Privatwirtschaft, weniger für den öffentlichen Produktions- und Dienstleistungssektor, wo die GED bekanntlich bald zu 'Werkstatt- und Büroräten' aufgewertet werden sollten, denen keine inhaltlichen Restriktionen auferlegt wurden. Vergleicht man nämlich die 351 Verträge der Unternehmen des öffentlichen Sektors, die sich an der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 (also noch nicht am Gesetz vom 26. Juli 1983, das eigene Verhandlungen nach sich zog) orientierten, mit den übrigen Texten, so stellt sich heraus, daß die Vertragspartner hier oft "innovationsfreudiger" (CFDT) waren als in der Privatwirtschaft und zum Teil bereits das "Demokratisierungs"-Gesetz von 1983 (das den Werkstatträten u.a. ein Minimum von 6 wenigstens einstündigen Sitzungen pro Jahr zugestand) antizipierten.² So sollten sich die GED der öffentlichen Unternehmen zum Beispiel häufiger und länger als die der privaten Unternehmen treffen:

1 Zu ihrem Versuch, die Vertragsinhalte per Faktorenanalyse zu typologisieren, vgl. u.a. Chouraqui/Gautier/Tchobanian 1985.

2 Vgl. zum folgenden Volkoff (1985a, 3), an dessen Zahlenangaben wir uns halten, sowie die detailliertere, allerdings ältere Analyse der CFDT (1984, 1 ff), der 313 Vertragstexte aus öffentlichen und nationalen Unternehmen, aber nur 666 Verträge aus privaten Unternehmen zugrunde liegen.

- nur 24,5 % der Verträge sprachen sich für eine Sitzungsdauer von nur 1 Stunde pro "réunion" aus (eine Klausel, die, berücksichtigt man die Gesamtheit der Vertragsabschlüsse, in immerhin 35,8 % der Texte auftauchte);
- nur 12,5 % der Verträge beließen es bei einer bis zwei Sitzungen pro Jahr (32,3 %);
- 16,2 % der Verträge sahen mehr als 6 Treffen pro Jahr vor.

Doch noch andere vorteilhafte Regelungen fielen ins Auge: die "Betreuung" der GED oblag weniger häufig der Betriebs-hierarchie (55,3 % gegenüber 62,3 %), und es bestand weniger Abneigung gegen eine Beratung der Gruppen durch Außenstehende, d.h. betriebsangehörige "Experten" (22,2 % gegenüber 11,6 %)!

Bestimmungen, die den Linksgewerkschaften offenbar entgegen kamen: CGT und CFDT unterzeichneten auf dem öffentlichen Sektor prozentual etwas mehr Verträge als in der Privatwirtschaft (vgl. Volkoff 1985a, 83). Bei den anderen Organisationen zeichnete sich ein gegenläufiger Trend ab, zumindest bei CGC und FO, die eindeutig weniger Mitspracheregelnungen akzeptierten als auf dem privaten Sektor: erstere nur 74,4 % (statt 87,3 %) und letztere gar nur 40,7 % (statt 62,3 %).

Sollten sich die Sektionen doch relativ häufig an den wirtschafts-demokratischen Konzeptionen ihrer Verbände orientiert, d.h. Verträgen aus "prinzipiellen" Gründen ihre Zustimmung verweigert haben? Die Statistik enthält eine Reihe von Angaben, die verraten, welches die Schlüssel-fragen und die strittigen Punkte der Verhandlungsphase waren.

C Die Kriterien für die Vertragsunterzeichnung

Einige Klauseln in den Vertragstexten verleiten zu der Annahme, daß sich ausgerechnet die Betriebsgruppen der Konföderationen, die die Reform am nachhaltigsten forderten, nämlich die der CGT und der CFDT, am wenigsten an die Grundsatzpositionen ihrer Verbände gebunden fühlten. Wie bereits bei der Skizzierung des 'Prototyps' der GED erwähnt wurde,

- waren in fast zwei Dritteln der vom Ministerium analysierten Texte die direkten Vorgesetzten als Animateure und Rapporteurs der MS-Gruppen vorgesehen,
- verweigerten über drei Viertel der betroffenen Unternehmen gruppenfremden Betriebsangehörigen das Recht zur Teilnahme an den Sitzungen der GED,
- verpflichtete sich die Direktion in nur etwas mehr als der Hälfte der Verträge dazu, die Gewerkschaftsdelegierten über ihre Antworten auf die Anfragen und Initiativen der GED auf dem laufenden zu halten.

Mit anderen Worten, die Mehrzahl der CGT- und CFDT-Sektionen unterzeichnete äußerst moderate Mitspracheregungen, die, sollte man meinen, eher die "Empfehlungen" der reformistischen Konföderationen als die ihrer eigenen Verbände "umsetzten". Die nachstehende Tabelle, die die Korrelation zwischen den wichtigsten Vertragsinhalten und dem gewerkschaftlichen Akzeptanzgrad signalisiert, bestätigt weitgehend diesen Eindruck: sie weist z.B. nach, daß die CGT- und CFDT-Basis tatsächlich in rund 73 % der Fälle eine Übertragung der Animationsfunktion an die Meister und Cadres hinnahm!

Tabelle 14:

Verhältnis von gewerkschaftlichen Vertrags-
abschlüssen und vertraglichen Regelungsbereichen
(in %)

Vertragsinhalte	CGT	CFDT	FO	CGC	CFTC
1 Stunde	74,7	72,9	67,8	92,6	83,6
Sitzungsdauer 1 1/2 Std.	73,5	77,7	58,8	91,0	82,1
2 Stunden	73,0	86,0	57,5	78,0	88,9
1-2x pro Jahr	71,3	71,4	71,9	92,9	80,0
Sitzungshäufigkeit 3-4x	80,0	79,7	62,1	87,4	84,6
5x und mehr	80,6	80,4	60,4	83,3	88,2
Organisation und Betreuung der GED durch Meister und Cadres	73,2	72,5	63,7	92,9	83,5
Anzahl der Vertragsabschlüsse	75,9	77,7	62,3	87,3	83,8

Quelle: Ministère du Travail 1985a,12; Ministère des Affaires Sociales 1984,15

Die Tabelle deutet aber auch Divergenzen in der gewerkschaftlichen Vertragspraxis an, die darauf schließen lassen, daß ein Teil der Sektionen eine Vertragsunterzeichnung sehr wohl von Erwägungen prinzipieller Natur abhängig machte. Schon hinsichtlich Häufigkeit und Dauer der Versammlungen der MS-Gruppen hatten die Gewerkschaftsaktionen zum Teil sehr unterschiedliche Vorstellungen:

- die CGT unterzeichnete mit Vorliebe Verträge, die 4,5 oder

- mehr Treffen im Jahr vorsahen;
- CFDT und CFTC insistierten zudem noch auf der Dauer der "réunions": Verträge, die zweistündige Sitzungen der GED in Aussicht stellten, fanden weit mehr Zustimmung bei ihnen als Texte, die nur einstündige Treffen zuließen,
 - bei FO und CGC verlief der Trend eher in die umgekehrte Richtung: je kürzer und rarer die Gruppensitzungen, desto größer war ihre Bereitschaft zur Vertragsunterzeichnung!

Anhand der Zahlen des Arbeitsministeriums kann vor allem gefolgert werden, daß sich die Betreuung der MS-Gruppen durch die Betriebshierarchie z.B. bei der CGC positiv, bei der CFDT negativ auf die Akzeptanz des Vertrages auswirkte: tauchte diese Bestimmung im Text auf, so stieg die Verweigerungsrate der CFDT von rund 22 auf 27 %, die der CGC sank hingegen von 13 auf 7 % (vgl. auch Volkoff 1985, 31).

Tendenzen, die erkennen ließen, daß die konföderalen Grundpositionen nicht von den Betriebsgruppen ignoriert wurden. Ja, so manche Sektion verzichtete gar aus "prinzipiellen" Gründen ganz auf eine Vertragsunterzeichnung: etwa aus Protest gegen

- das allzu knapp bemessene Zeitbudget für die Sitzungen der GED,
- die Wahl der Meister und Cadres als animateurs der Gruppen oder
- die restriktive Auslegung von Inhalt und Reichweite der Mitsprache: vor allem CGT-Sektionen forderten, wie gesagt, daß auch Lohnprobleme, Einstufungen oder disziplinarrechtliche Fragen in die Diskussion der GED eingebracht wurden (vgl. Min. 1985, 17 u. 21, 27).

Insbesondere die CFDT - übrigens die einzige Konföderation, die sich eingehender mit dem Vertragsgebaren ihrer Sektionen

auseinandersetzte - war um den Nachweis bemüht, daß die meisten der 1621 (von insgesamt 3066 analysierten) Vertragstexte, die die Unterschrift ihrer Sektionen trugen, einen gemeinsamen Nenner hatten:

"Die (von ihnen) ratifizierten Verträge... sprechen sich stärker als die anderen Texte für eine relative Autonomie der MS-Gruppen, für die Bereitstellung adäquater Mittel (nämlich eine längere jährliche Gesamtdauer der Gruppensitzungen, ein Recht auf Einladung externer Personen und auf Kontakt zwischen den Gruppen) sowie für eine systematische Information der gewerkschaftlichen und repräsentativen Institutionen aus."

(CFDT 1985, 35f; vgl. Pinaud 1986a, 65f; CFDT 1985b, 6ff)¹

Gleichzeitig gab die CFDT aber auch zu, daß sich ihre Sektionen "insgesamt gesehen sehr pragmatisch" verhielten (1985, 36), d.h. sich bei der Annahme oder Verweigerung eines Vertrages nur in begrenztem Maße von ideologischen Vorstellungen oder gar von konföderalen Direktiven leiten ließen:

"Zum Mitspracherecht passen - in der Tat - keine Direktiven. Bezeichnenderweise haben die betriebsfremden Organisationen auf jede Intervention verzichtet... Das Mitspracherecht gehorcht heute also weitgehend betriebsinternen Logiken, die mit der Geschichte der Unternehmen, den sozialen Beziehungen, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, dem Typ der Unternehmensleitung oder dem Gewicht des Leitungs- und Aufsichtspersonals zusammenhängen".

(CFDT 1985, 42; vgl. Pinaud 1986a, 67f)

Die Betriebsgruppen der CGT sowie der anderen Konföderationen schienen ein ähnliches Vertragsgebarren an den Tag zu legen wie die CFDT-Sektionen. Denn das Arbeitsministerium schloß seine Analyse mit der Feststellung ab, daß die Unter-

1 Zum Vertragsgebarren der einzelnen CFDT-Föderationen vgl. die Statistik im Anhang (S. XX) von Pinaud (1986a, 66).

zeichnung eines Vertrags "insgesamt gesehen...relativ selten vom Inhalt" des Textes, mithin von bestimmten Modalitäten der Mitsprachepraxis abhängig gemacht wurde (Min. 1985, 21). Wie die CFDT unterstellte das Ministerium, daß vielfach "praktische" Erwägungen die Haltung der Sektionen zur Reform determinierten. Die Gewerkschaften, gab man zu verstehen, waren nicht zuletzt gehalten (zumal dann, wenn in einem Betrieb mehrere Organisationen miteinander konkurrierten) den "Wünschen" und "Interessen" des Personals Rechnung zu tragen, dem bekanntlich eine eher positive Reaktion auf das Mitsprachegesetz bescheinigt wurde.

Mit anderen Worten, so manche Sektion unterschrieb auch dann einen Vertrag, wenn sie die angebotene Mitsprachemodalitäten für unzulänglich hielt oder wie ein Teil der FO-Basis prinzipielle Bedenken gegen die Reform hatte: aus Angst vor einer Isolierung oder Marginalisierung im Betrieb! (Vgl. Min. 1985, 27; Volkoff 1985, 31) Daraus ist zu folgern, daß eine Vertragsunterzeichnung noch keine Anerkennung der betrieblichen Mitspracheregulung bedeutete, d.h. eine kooperative Haltung der entsprechenden Sektion gegenüber den GED implizierte. Anders ausgedrückt, die Zahl der Vertragsabschlüsse war noch kein zuverlässiger Indikator für das Engagement einer Gewerkschaft in Sachen 'Mitsprache'.

Eine Erkenntnis, der sich zum Teil auch die Betroffenen selbst nicht verschlossen. Die CFDT - indem sie zugab, daß nicht alle ihre Betriebsgruppen Befürworter primär "verhandelter" Mitspracheregulungen waren. Gewiß, viele Sektionen sahen sich durch die Reform aufgewertet. Sie gingen, wie das Forschungsteam von CFDT und CNRS herausfand,¹ davon aus,

¹ Es handelt sich im folgenden um das Fazit der 6 ersten Studienseminare der Forschergruppe, an denen insgesamt 50 Delegierte von Betriebssektionen aus 8 Verbänden teilnahmen. Ihre MS-Gruppen funktionierten zum damaligen Zeitpunkt (1984/85) seit etwa 18 Monaten. Vgl. dazu vor allem Chouraqui 1986, 29ff.

daß ihnen der Gesetzgeber mit der Entscheidung, die Verantwortung für eine betriebsadäquate Umsetzung des neuen Rechts den Sozialpartnern zu überlassen, eine gewisse "normative Gewalt" übertrug:

"Eine solche neuartige Teilung der normativen Gewalt fand ihren Beifall, weil sie ein Mittel Ding ist zwischen einer rein staatlich-juristischen Regulierung und einer illegalen Regulierung, die allein dem Kräfteverhältnis Rechnung trägt."

(Chouraqui 1986, 32)

Daneben gab es aber auch Sektionen, die anstatt "elastischer" Mitsprachelösungen eine stärkere "Regulierung" der Reform durch den Staat wünschten! Daran erinnernd, daß die für französische Verhältnisse außergewöhnlich große Zahl von Vertragsabschlüssen in erster Linie der gesetzlich vereinbarten "Pflicht" zur Verhandlung zu danken sei, machten sie eine spürbare Verbesserung der innerbetrieblichen Beziehungen primär von einer rigoroseren Legislatur abhängig: falls nämlich, wie in vielen kleineren und mittleren Unternehmen, "das Kräfteverhältnis ungünstig ausfalle..., verhindere ein allzu vages Gesetz jede wirkliche Durchsetzung des (Mitsprache-)Rechtes" (a.a.O.) Diese Sektionen begrüßten die Initiative des Arbeitsministeriums, dem Rahmengesetz im November 1982 einen Anwendungszirkular nachzuschieben.¹ Gesicherte Erkenntnisse zum Vertragsgebaren der beiden

¹ Die Befürworter einer kontraktuellen Mitspracheregelung: hingegen lehnten einen solchen Ukas kategorisch ab, da er die im Reformgesetz angelegten Möglichkeiten zur Vereinbarung "origineller" Mitspracheformen stark einschränkte. Sie gaben allerdings zu, daß auch andere Faktoren sie bei der Wahrnehmung ihrer "normativen" Funktion beeinträchtigen konnten - z.B. ein auf Gesamtunternehmensebene verhandelter Rahmenvertrag! So manche Sektion klagte, der "accord-cadre" bleibe hinter der auf einzelbetrieblicher Ebene getroffenen Vereinbarung zurück oder wirke sich "hemmend" auf die laufenden Verhandlungen aus (vgl. Chouraqui/Gautier/Tchobanian 1985, 58ff).

Gruppen liegen allerdings nicht vor. Es ist also nicht auszumachen, ob Sektionen, die ein strengeres Gesetz befürworteten(das die Unternehmer stärker in die Pflicht nahm als die 'Loi Auroux' vom August 1982), bei den Verhandlungen eine rigorosere Haltung gegenüber der Direktion an den Tag legten(also öfter eine Vertragsunterzeichnung verweigerten) als Sektionen, die für einen "flexibleren" Gesetzestext plädierten.

Wenn die CGT nicht auf der Vertragspraxis ihrer Sektionen insistierte, so gewiß nicht nur, weil sie sich infolge mangelnder Informationen über die Entwicklung vor Ort oder angesichts der großen Diversität der betrieblichen Mitspracheregeln außerstande sah, die Reaktionen und Erfahrungen ihrer Aktivisten auf einen Nenner zu bringen. Da sie die Modalitäten der Mitsprachepraxis lieber auf gesetzlichem Wege als über Verhandlungen festgelegt sehen wollte, war ihr daran gelegen, die Bedeutung von kontraktuellen Regelungen zu minimisieren. Die "Erfahrung" habe gezeigt, befand Ende 1984 das bereits mehrfach zitierte Autorenkollektiv der CGT, daß das Mitspracherecht "soliderer Garantien" bedürfe als der, die die Mehrheit der Unternehmer vertraglich zugesichert habe:

"Wir haben hier ein Beispiel für die Illusionen, die von jenen genährt werden, die in Verhandlungen den einzig gangbaren Weg zum sozialen Fortschritt sehen und davon ausgehen, daß sie künftig eine Arbeitsgesetzgebung überflüssig machen. Was wir brauchen, ist vielmehr ein härteres Gesetz, das ein Minimum an Freiheit, Demokratie und Effizienz gewährleistet" (Munck u.a. 1984, 133)

Folglich maß man der ministeriellen "Bilanz" der gewerkschaftlichen Vertragsabschlüsse nur begrenzte Bedeutung bei. Der "note de recherche" des ISERES ist zu entnehmen, daß die Bilanz "in keiner Weise der Dynamik Rechnung trägt, die sich in den Betrieben entwickelt" (Mairate 1986, 7). Eine

"Dynamik" wohlgermerkt, die letztendlich vom innerbetrieblichen Kräfteverhältnis abhängig gemacht wurde!

Mit anderen Worten, genauso wenig wie die Unterzeichnung eines Vertrags bereits als Beweis für ein verstärktes gewerkschaftliches Mitsprache-Engagement gelten konnte, ließ sich eine Nicht-Unterzeichnung mit grundsätzlicher Gegnerschaft zur Reform gleichsetzen. Gewerkschaftssektionen, die der Mitsprache im Prinzip positiv gegenüberstanden, erkannte man auch im Arbeitsministerium, konnten (wohlwissend, daß sich ihre Verweigerung nicht zu einer Verzögerung oder Veränderung von GED auswirken würde) darauf bedacht sein, sich durch eine Vertragsunterzeichnung "nicht die Hände zu binden" (Volkoff 1985, 31), dann aber das Experiment selbst doch nach Kräften fördern (vgl. Min. 1985, 27). Bezeichnenderweise wurden auch in Unternehmen ohne jegliche vertragliche Regelung zum Teil "sehr interessante" Erfahrungen mit den GED registriert.¹

Erst die Experimentierphase mit den GED konnte also über den wirklichen Impact der gewerkschaftlichen Aktion in Sachen 'Mitsprache' Aufschluß geben. Da die Statistik nicht verrät, wieviele Verbesserungsmaßnahmen mit Hilfe der repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen durchgesetzt wurden, sind wir bei der Evaluierung dieses Impacts in erster Linie wiederum auf die Unternehmensbilanzen, die Rapports der Arbeitsinspektoren sowie natürlich die gewerkschaftliche Selbstdarstellung angewiesen.

Dabei gilt es vor allem drei Fragen zu beantworten:

¹ Das Ministerium ging im übrigen nicht davon aus, daß sich die inhaltliche Qualität eines Vertrages adäquat auf die Mitsprachepraxis auswirkte. Es entnahm den Berichten der Arbeitsinspektoren, daß in einer Reihe von Fällen "augenscheinlich gehaltvolle Verträge zu enttäuschenden Ergebnissen" führten und umgekehrt, "äußerst simple Verträge keineswegs positive Erfahrungen" ausschlossen (Min. 1985, 18; vgl. Min. 1985b, 6).

- Waren positive Entwicklungen auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation sowie der Arbeitsbeziehungen nicht zuletzt auch gewerkschaftlichem Engagement bzw. der Intervention der von den Betriebssektionen kontrollierten repräsentativen Institutionen zu danken oder waren sie das Ergebnis einsamer Unternehmerentscheidungen?
- Welches waren in diesen Fällen die Gründe für die gewerkschaftliche Nicht-Intervention im Mitspracheprozeß?
- Scheiterte die Reform in Unternehmen, die 1984/85 keine Erfolgsbilanz vorlegen konnten, unter anderem an einem dysfunktionalen Mitspracheverhalten der "traditionellen" Personalinteressenvertretungsorgane?

4.4.2. Das Mitsprache-Engagement der Gewerkschaften während der Experimentierphase (1984/85)

A. Die gewerkschaftlichen Kooperationsformen

Der Bilanz des Arbeitsministeriums läßt sich entnehmen, daß die Mitsprache insbesondere da mit Erfolg praktiziert wurde, wo die Gewerkschaften "wenigstens über eine minimale Audienz" verfügten (Min. 1985, 27). Mit anderen Worten, man unterstellte ihren Sektionen durchweg einen positiven Einfluß auf die Reform. Das Ministerium wies nicht nur darauf hin, daß über 70 % der von einer Mitspracheregelung betroffenen Beschäftigten durch einen Vertrag mit den Gewerkschaften "gedeckt" waren, sondern machte vor allem auch geltend, daß

eine Reihe von Sektionen, die eine Vertragsunterzeichnung abgelehnt hatten, das Experiment selbst schließlich doch tolerierten, wenn nicht gar förderten - indem sie

- die Arbeitskollegen zur Mitarbeit in den GED aufriefen,
- selbst aktiv an den Versammlungen ihrer Arbeitseinheit teilnahmen oder, falls sie Distanz zu den MS-Gruppen wahren wollten,
- während der Sitzungen des CHSCT oder des Betriebsausschusses gezielt Probleme ansprachen, die von den GED signalisiert wurden.

Damit deutete das Ministerium sowohl Mittel und Wege der gewerkschaftlichen Intervention im Mitspracheprozeß als auch die in seinen Augen ideale Form der "Kooperation" zwischen MS-Gruppen und traditionellen Personalinteressenvertretungsorganen an: letztere überließen den GED die Formulierung der Wünsche und Vorschläge des Personals in puncto Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation und wirkten auf Unternehmens- und Betriebsebene darauf hin, daß die Leitung diesen Anliegen mit konkreten Verbesserungsmaßnahmen Rechnung trug; mit Maßnahmen wohlgemerkt, die (zumal dann, wenn sie in ihren Kompetenzbereich fielen) mit ihnen abgesprochen wurden! Ein Verfahren, das es den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen bzw. den repräsentativen Institutionen erlaubte, den Mitspracheprozeß unter Kontrolle zu halten und ... ihre Effizienz als Personalinteressenvertretungsorgane unter Beweis zu stellen: sie sahen sich mehr denn je dazu in der Lage, ihre Forderungen und Aktivitäten, wie die Arbeitsinspektoren es formulierten, direkt mit den "Sorgen und prioritären Anliegen der Lohnabhängigen" zu legitimieren (Min. 1985b, 15; Min. 1985, 41; Frachon 1985, 40f).

Die Gewerkschaften teilten die Einschätzung des Arbeitsministeriums und identifizierten sich vor allem mit dieser Form der innerbetrieblichen "Kooperation" (FO natürlich

ausgenommen). Sie gingen wie gehabt davon aus, daß die MS-Gruppen die bisherige Personalvertretung nicht ersetzen, sondern nur "komplettieren" konnten.¹ Auch die CFDT - die einzige Konföderation, die die Mitsprachepraxis ihrer Betriebsgruppen eingehender analysierte - integrierte die GED in das bestehende Interessenvertretungssystem:

"Bei dem Versuch, dem Mitspracherecht Geltung zu verschaffen, geht es im wesentlichen darum, den Gruppen die Formulierung von Stellungnahmen und Wünschen, den bereits bestehenden Instanzen (...) die Prüfung dieser Stellungnahmen und Wünsche sowie die ihrer Konsequenzen zu überlassen. Damit die Unternehmensleitung nicht alleine darüber entscheidet, mit welchen Maßnahmen den Anliegen der MS-Gruppen Rechnung getragen wird, verfolgen die Gewerkschafter sehr aufmerksam, was alles gesagt wird, und geben die Problemfragen anschließend an die einzelnen Institutionen weiter."

(1985, 52f)²

Die Gewerkschaftssektionen wurden also unmißverständlich als Koordinatoren des Personalinteressenvertretungssystems bestätigt, die zunächst darauf drangen, daß die repräsentativen Institutionen die Wünsche und Vorschläge der MS-Gruppen zur Kenntnis nahmen - wie z.B. bei KALKER, einem Gummiwerk in La Flèche (Département Sarthe):

"Wir gehen alle Sitzungsprotokolle durch - jeder im Hinblick auf seinen Zuständigkeitsbereich: das

1 An diese Grundpositionen der CGT wurde zuletzt am 13. und 14. November 1986 sowohl während deren Nationaler Konferenz über die Arbeitsbedingungen in Pantin (vgl. LE PEUPLE Nr. 1235 vom 12. Februar 1987, S. 22) als auch während des Kolloquiums über die MS-Gruppen und die Qualitätszirkel in Courcelle erinnert.

2 Zur "Kooperation" zwischen Gewerkschaftssektionen, repräsentativen Institutionen und MS-Gruppen vgl. weiter CFDT 1986, 47ff; Moire 1986, 88f; Chouraqui 1986, 37.

CHS z.B. registriert alles, was mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängt und setzt es auf die Tagesordnung für die nächsten Treffen mit der Leitung; auf Betriebsausschuß-Ebene stehen die betrieblichen Investitionsprobleme an, und alle individuellen Fragen werden schließlich von den Belegschaftsdelegierten behandelt."

(zit. nach CFDT 1985, 37f)

Danach galt es, dafür Sorge zu tragen, daß Patron oder Leitung den Anliegen der MS-Gruppen bzw. den Vorschlägen der traditionellen Arbeitnehmerorgane möglichst bald mit konkreten Verbesserungsmaßnahmen Rechnung trug. Auch in diesem Punkte war die Mitsprachepraxis der CFDT-Basis berechtigt (vgl. CFDT 1985, 52 und Moire 1986, 88f):

- Der Betriebsausschuß konnte die Direktion zu einer kontinuierlichen Information über ihre Antworten an die MS-Gruppen "verpflichten": indem er die von ihnen behandelten Themen bei jeder Sitzung auf die Tagesordnung setzte! Da er bei technologischen Neuerungen sowie allen anderen wichtigen betriebspolitischen Entscheidungen konsultiert werden mußte, war er im besonderen Maße dazu geeignet, die Leitung im Sinne der MS-Gruppen zu beeinflussen.
- Da der CHSCT sich jährlich zum betrieblichen "Programm zur Verhütung von Unfällen und Berufsrisiken sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen" äußern mußte, konnte er spätestens bei dieser Gelegenheit die Direktion gezielt mit den Fragen und Vorschlägen der GED konfrontieren.
- Obgleich in der Regel mit ungleich geringeren Mitspracherechten ausgestattet als die anderen repräsentativen Institutionen, hatten die Belegschaftsdelegierten ihnen gegenüber den Vorteil, weitaus häufiger (nämlich monatlich) mit der Leitung zusammenzutreffen. Es bot sich ihnen somit hinreichend Gelegenheit, Probleme zur Sprache zu bringen, die von den MS-Gruppen diskutiert wurden!

Die Gewerkschaftssektionen selbst konnten schließlich die

Anliegen der GED jederzeit zu "kollektiven" Forderungen erheben, die für wünschenswert gehaltenen innerbetrieblichen Veränderungen also auf dem Verhandlungsweg oder gar mit den Mitteln des Arbeitskampfes durchsetzen.

Mitunter bedienten sich die CFDT-Sektionen aber auch recht unkonventioneller Methoden, um dem Personal Gehör zu verschaffen. Wie z.B. bei BENOIST-GIRARD in Caen (Hersteller u.a. von Zahnersatz):

"Nachdem sie feststellen mußten, daß den Bemerkungen des CHSCT nicht Rechnung getragen worden war, begaben sich die 15 Mitglieder der MS-Gruppe ins Büro des Produktionsleiters und bestanden auf der Lösung des Problems der Staubabsaugung. Nach einer etwa halbstündigen Debatte kam man überein, daß MS-Gruppen, CHSCT und Produktionsleiter gemeinsam eine Lösung erarbeiteten. Eine Woche später war die Frage geklärt. Seitdem hat die Werksleitung, die durch diesen 'Mitsprache'-Modus äußerst überrascht wurde, kein Gruppen-Anliegen von Belang mehr unbeantwortet gelassen."

(zit. nach CFDT 1986, 48f)

Vor allem Unternehmen, die innerbetriebliche Umstrukturierungen ohne Konsultation der GED sowie der repräsentativen Institutionen vorzunehmen gedachten, mußten mit Reaktionen der Gewerkschaftssektionen rechnen. CFDT-Aktivisten aus der Lyoner Niederlassung der SOCIETE DES VINS DE FRANCE gaben während des Pariser Kolloquiums über die Mitsprachepraxis (Februar 1986) zu Protokoll, daß sie sich, um den Abbau von Arbeitsplätzen in Grenzen zu halten, kurzerhand "Mitsprache"-Rechte aneigneten, die im Gesetz gar nicht vorgesehen waren:

"Im Juni 1983 wurden wir, wie viele französische Unternehmer, mit Umstrukturierungen konfrontiert... Da die Direktion keine Anstalten machte, die Arbeiter zu konsultieren und mit ihnen die Problematik zu besprechen, haben wir das Ganze in die Hand genommen und beraten von einem technischen Sachverständigen - drei 'MS'-Gruppen eingerichtet. Wir legten schon bald ein Gutachten vor, das den Vorschlägen der Arbeitenden Rechnung trug. Es bestand auf der Erhaltung von

15 Arbeitsplätzen, ohne die die gesteckten Produktionsziele unmöglich zu realisieren waren. Darüber hinaus schlug es zahlreiche Veränderungen in puncto maschinelle Ausrüstung und Arbeitsbedingungen vor. 10 Arbeitsplätze konnten wir schließlich retten... Zudem wurden die Arbeitsbedingungen verbessert. Obwohl wir auf das reibungslose Funktionieren des legalen Mitspracherechts Wert legten, hatten wir damit eine parallele Mitsprache eingeführt, frei von jedem Formalismus, wie er nun einmal Verträgen und Gesetzen anhaftet. Wie man das Ganze auch immer nennen mag (Qualitätszirkel oder 'Gruppen des technischen Fortschritts'), entscheidend ist, daß es von den Gewerkschaften und den Arbeitenden beherrscht und kontrolliert wird."

(ebd. S. 57f)

Um solchen Situationen sowie erst recht konfliktuellen Entwicklungen vorzubeugen, waren einige Unternehmen dazu übergegangen, paritätische Kommissionen (oder auch "groupes techniques") einzurichten, die die verschiedenen Personalvertreter entweder an der Auswertung der Gruppensitzungen beteiligten oder (im Anschluß an eine positive Entscheidung der Leitung oder der Hierarchie) für die Planung und Durchführung der erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen mitverantwortlich machten (vgl. Min. 1985, 37f).

Solche Beispiele aus der Reformpraxis legen den Schluß nahe, daß ohne Intervention der Gewerkschaftssektionen und/oder der repräsentativen Institutionen die 'Mitsprache' nicht funktionierte: die GED mochten noch so praktikable Vorschläge zur Lösung von Problemen der Arbeitsbedingungen oder der Arbeitsorganisation unterbreiten, versagten im Anschluß an ihre Gruppensitzungen die (im Prozeß des "suivi" vorgesehenen) Mittler und Partizipanten an der Entscheidungsfindung, so blieben ihre Anstrengungen ohne konkrete Folgen! Da aber die CFDT - wie übrigens die anderen Konföderationen - keiner 'Abhängigkeit' der GED von den bestehenden Arbeitnehmerorganen das Wort redete, war sie empfänglich für die (noch zaghaften) Bemühungen ihrer Basis,

die GED dazu anzuhalten, die anstehenden Probleme so weit wie möglich alleine zu lösen und die Organisation der 'Folgen' der Mitsprachesitzungen selbst in die Hand zu nehmen" (1985, 37; vgl. Chouraqui 1986, 36f). Solch autonome MS-Gruppen (auf die wir noch zurückkommen werden), implementierten natürlich auch einen anderen innerbetrieblichen "Kooperations"-Modus: Gewerkschaftssektionen und repräsentative Institutionen ließen sich bei Fragen, die zum Kompetenzbereich der GED gehörten, quasi zu Zuarbeitern "degradieren", die ihre Aktivitäten darauf beschränkten, die Gruppen durch gezielte Informationen, Ratschläge oder flankierende Aktionen zu "unterstützen"!

Da die CGT sich seit Ende der 70er Jahre ebenfalls zum "Selbstverwaltungs"-Sozialismus bekennt, war es nur allzu konsequent, daß auch sie in den Betrieben Ansätze zu autogestionären Entwicklungen ausmachte. Ihr letzter Kongreß registrierte wie gesagt, daß die "Praxis der Debatte und der demokratischen Entscheidung...erhebliche Fortschritte gemacht und dazu geführt hat, daß es heute neben den traditionellen Formen der sozialen Auseinandersetzung neue originelle, d.h. örtlichen Gegebenheiten sowie den Problemen und Geisteshaltungen der Betroffenen angepaßte Aktionsformen" gibt (1985, 213). Gemeint waren MS-Gruppen sowie Werkstatt- und Büroräte, die ihre Fähigkeit zur "direkten Intervention" in die Betriebspolitik unter Beweis stellten.

Beide Konföderationen mochten nachweisen wollen, daß ihre wirtschaftsdemokratische Perspektive nicht ohne Auswirkung auf die Mitsprache-Praxis ihrer Sektionen blieb. Sie mußten zugeben, daß die Durchsetzung "autonomer" MS-Gruppen ein außergewöhnlich günstiges betriebliches Kräfteverhältnis voraussetzte, das sich in der Regel nicht kurzfristig herstellen ließ. Vor allem drei Faktoren mußten, wie die CFDT herausfand, in Rechnung gezogen werden (vgl. zum folgenden

CFDT 1985, 58ff):

- der gewerkschaftliche Organisationsgrad:

Sektionen mit starkem personellen Rückhalt sind eher dazu in der Lage, autonome MS-Gruppen zu verkraften als Sektionen, die nur über eine schwache Basis verfügen: mit der Zahl ihrer Anhänger und Aktivisten verbessert sich die Möglichkeit, vielfältige informelle Kontakte zu den GED zu unterhalten und damit jederzeit über deren Anliegen und Initiativen im Bilde zu sein; Sektionen ohne eine solche "Infrastruktur" haben eine weitaus schwächere Operationsbasis; wollen sie die Entwicklung der Mitsprache unter Kontrolle halten, müssen sie auf einer stärkeren Einbeziehung der repräsentativen Institutionen, ihren wesentlichen Bastionen, in den Prozeß des "suivi" bestehen;

- die Haltung der Unternehmensleitung:

der Handlungsspielraum der Sektionen hängt wesentlich davon ab, wie die Leitung die Mitsprache konzipiert; wenn ihr an einer "Orientierung" der GED gelegen ist (sie sich also z.B. unter Umgehung der traditionellen Personalinteressenvertretungsorgane einen "direkten Draht" zu den Gruppen schaffen oder sie, ganz im Gegenteil, etwa den Betriebsausschuß in eine zentrale Regulierungsstelle für die Mitsprache umfunktionieren will) oder sie die Innovation wieder rückgängig machen möchte, dürften sich autonome MS-Gruppen wohl nur auf konfliktuellem Wege durchsetzen lassen;

- die Eigendynamik der Arbeitenden und der MS-Gruppen:

soll die gewerkschaftliche Mitsprachestrategie mobilisierende Wirkung und damit Aussicht auf Erfolg haben, muß sie den Besonderheiten der Personalstruktur, den spezifischen Denk- und Verhaltensweisen sowie natürlich den

Reaktionen der Arbeitenden auf die Reform Rechnung tragen; stößt die Mitsprache auf Skepsis oder gar auf Ablehnung, dürften die Sektionen die Belegschaften nur über eine wohl-dosierte Politik der "kleinen Schritte" für die Idee 'autonomer' Arbeitskollektive gewinnen können. Die "Reaktionen" und "Haltungen" der Arbeitenden aber sind ihrerseits Variablen, die vom Typ der betrieblichen Arbeitsteilung, vom Verhalten der Betriebshierarchie sowie, nicht zuletzt, von der bisherigen gewerkschaftlichen Praxis beeinflusst werden können.¹

Solchen Erkenntnissen über eine betriebs- und personalgerechte Anpassung der gewerkschaftlichen Mitsprache-Strategie lagen gewiß nicht nur Erfahrungen mit funktionierenden, d.h. den herkömmlichen Interessenvertretungsorganen "kooperierenden" GED zugrunde. Bezeichnenderweise taten sich selbst die beiden reformfreudigsten Konföderationen schwer mit einer positiven Gesamteinschätzung der Reformpraxis ihrer Sektionen: sie hatten Grund zur Annahme, daß das Experiment vielerorts (auch) am dysfunktionalen Mitsprache-Verhalten ihrer Basis gescheitert war! Wenn Henri Krasucki während seiner letzten Kongreßrede an die CGT-Betriebsgruppen appellierte, "kein einziges Terrain" dem Patron zu überlassen (1985, 24f), so eingedenk der zögernden Haltung vieler Aktivisten und Personalvertreter, sich in den Mitspracheprozeß einzubringen und die in der Innovation angelegten Möglichkeiten zur Revalorisierung der Forderungs-

1 Für die Forschergruppe von CFDT und CNRS kristallisierte sich bezeichnenderweise auch nach zweijähriger Observierung der GED kein Faktor heraus, dem ein "entscheidender" Impact auf den Verlauf des Mitspracheexperiments zuzuschreiben wäre. Auch da, wo die Gewerkschaftsbasis dazu neigte, dem einen oder anderen Phänomen besondere Bedeutung beizumessen, machte sie letztlich doch wieder eine "Kombination" von Variablen aus, die die jeweilige Mitsprachepraxis prägte.

Zur "Diversität der Blickwinkel", unter denen die Mitsprachepraxis in den Reihen der CFDT betrachtet wurde, vgl. vor allem Chouraqui 1986, 45f.

aktion (und Aufpolierung des gewerkschaftlichen Images!) zu gutzen. Die nicht minder besorgte CFDT mußte feststellen, daß das "Fieber" der Verhandlungsphase allzu rasch abgeklungen war und zahlreiche Gewerkschafter den MS-Gruppen entweder "allzu neutral oder zu indifferent" gegenüberstanden (1985, 67; vgl. auch Pinaud 1986, 5ff; Moire 1986, 89ff).¹

Beiden Konföderationen war natürlich daran gelegen, die Gründe für den nachlassenden Reformeifer eines Teils ihrer Basis herauszufinden.

¹ Zum Desengagement der Gewerkschaftssektionen "paßt" auch das nachlassende Interesse der Industrie- und Regionalverbände (Unions Régionales Interprofessionnelles/ URI) der CFDT an einer systematischen Beobachtung und Reflexion der Mitspracheentwicklung in den Betrieben (vgl. Pinaud 1986a, 68ff).

B Dysfunktionale Mitsprache-Praktiken der Gewerkschaften

Wenn Gewerkschafter im Verlaufe der Experimentierphase im zunehmenden Maße auf Distanz zu den MS-Gruppen gingen, so sehr oft, weil sie — wie Ende 1983 mancher Teilnehmer an der Nationalen Konferenz der CGT über die Praxis der neuen Arbeiterrechte (Montreuil 1.-2. Dezember 1983) signalisierte — erkannt hatten, daß die Reform in ihren Betrieben nicht gerade gesetz- oder vertragskonform durchgeführt wurde (vgl. Vion 1984, 18). Immer wieder beanstandeten CGT-Aktivisten, daß die Unternehmensleitungen es darauf anlegten, die MS-Gruppen für betriebspolitische Zwecke zu instrumentalisieren und die bestehenden Arbeitnehmer-Organen über eine Individualisierung der sozialen Beziehungen ihrer Basis zu entfremden. Eine gewerkschaftliche Beteiligung an dem Experiment, folgerte man, käme mithin einer Praxis der "Klassenkollaboration" und der Untergrabung der betrieblichen Gegenmacht gleich.

Sollte ein Teil der Aktivisten angesichts der Schwierigkeiten einer adäquaten Umsetzung der 'Lois Auroux' vom August 1982 das Prinzip der Mitsprache nachträglich in Zweifel ziehen? In persönlichen Gesprächen neigten Gewerkschafter mitunter dazu. In den offiziellen Verlautbarungen der Konföderation, in der Gewerkschaftspresse oder in den Dokumenten des ISERES deutete indes nichts auf eine grundsätzliche Infragestellung der Innovation hin. Selbst MS-Gruppen, die von den Unternehmensleitungen kontrolliert wurden, Qualitätszirkel oder andere patronale Initiativen konnten sich, wie gesagt, aus CGT-Sicht durchaus für "soziale Vorstöße" eignen:

"Wenn die Gewerkschaft nicht sofort darauf bedacht ist, von den in den patronalen Initiativen angelegten Mitsprachemöglichkeiten Gebrauch zu machen, so natürlich, weil sie die betriebswirtschaftlichen Entscheidungen des Kapitals nicht mittragen

und die Ausbeutung der Arbeiter nicht mitverantworten will. Dennoch schließt dies alles nicht aus, daß die Arbeiterbewegung jede sich bietende Gelegenheit zu sozialen Vorstößen nutzt."

(Mairate/ISERES 1986, 27)

Die CGT-Führung entnahm den Erfahrungsberichten der Sektionen, daß sie Schwierigkeiten hatte, die in der Reform angelegten "Potentialitäten" einzuschätzen, sie z.B. nicht erkannten, daß sich die Mitsprache auch für Resyndikalisierungszwecke eignete. Während der Montreuiller Konferenz wurde erneut auf die Vorzüge eines gewerkschaftlichen Engagements in den GED hingewiesen:

"Was während der Sitzungen gesagt wird, kann die Aktivisten zu neuen Ideen anregen, kann ihnen neue Aktionsmöglichkeiten eröffnen."

(Vion, a.A.O.)

Beanstandet wurde aber bereits die geringe "Hellhörigkeit" der Sektionen für die Bedürfnisse, die am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit der Arbeit artikuliert wurden:

"Will die Gewerkschaft wirklich zum Träger der Wünsche und Hoffnungen der Lohnabhängigen werden, so muß sie in ihrer Praxis alle Aspekte, die die einzelnen Lohnabhängigenkategorien und -gruppen wahrnehmen und signalisieren, berücksichtigen."

(CGT 1985, 212)

Wenn viele Sektionen den sich wandelnden Bedürfnissen und Erwartungen der Arbeitenden nicht mit adäquaten Forderungen und Aktionen Rechnung trugen, sich folglich der Möglichkeit begaben, ihre Politik auf einem breiten innerbetrieblichen Konsens beruhen zu lassen, so nach Meinung der CGT-Führung, weil sie sich noch zu stark an den Denk- und Verhaltensmustern eines "traditionellen" Syndikalismus orientierten.

Gérard Gaumé fragte schon in Montreuil:

"Fahren wir nicht fort, zwischen einerseits einer Aktion für die Erweiterung der Rechte und Freiheiten und andererseits, der allgemeinen Forderungsaktion zu unterscheiden? Betrachten wir diese Rechte nicht allzu oft als etwas eigenes, ohne zu bedenken, daß sie ... bereits eine Antwort auf konkrete Forderungen sind und dazu dienen, Probleme zu lösen und die gewerkschaftliche Aktion und Organisation zu stärken?"

(zit. nach Vion 1984, 18)

Bezeichnenderweise appellierte Henri Krasucki noch 2 Jahre später in seinem Rechenschaftsbericht für den 42. Kongreß an die CGT-Sektionen, bei "Problemen, die den Arbeitenden am Herzen liegen und für die sich vorteilhafte Lösungen anbieten, auf jede dogmatische Haltung" zu verzichten, "das Theoretisieren nicht zu übertreiben und nicht mit 'Grundsatzpositionen' zu verwechseln": dann nämlich würde es ihnen "leichter fallen, den zunehmend dringlicheren neuen Anliegen und Bedürfnissen vollauf gerecht zu werden" (1985, 25). Er monierte, daß sie anstelle eines "Gesprächs über das, was die Arbeitskollegen interessiert, was für sie existentielle Bedeutung hat (...), was an gemeinsamen Lösungen vorgeschlagen werden kann", noch zu oft den "gewerkschaftlichen" Diskurs privilegierten, d.h. die Gelegenheit zur Erweiterung des betrieblichen Dialogs nicht oder nicht konsequent genug wahrnahmen (S. 24f).

Das charakteristischste Merkmal einer "dogmatischen" Haltung war das starre Festhalten am Delegationsprinzip, das, wie Jean Lojkin in CGT-Hochburgen wie RENAULT beobachtete, sowohl Gewerkschafter als auch Belegschaften an einem mit-sprachekonformen Verhalten hindern konnte:

"Bisher waren die Lohnabhängigen an eine klare Rollenverteilung gewöhnt: die einen äußern ihre Meinung, die anderen vertreten sie als 'Delegierte' ... Jetzt aber haben in den MS-Gruppen alle die

gleichen Rechte. Es gibt im Prinzip keine Hierarchie mehr. Ebensowenig gilt hier ein gewerkschaftliches Mandat: Jeder kann sich nach Belieben ausdrücken. Aus dieser Kulturrevolution aber sind noch keineswegs alle erforderlichen Konsequenzen gezogen worden: der Aktivist muß sich vom 'Chef' oder Gewerkschaftsführer' in einen animateur verwandeln, der es versteht zuzuhören und sich die Meinungen und Stellungnahmen seiner MS-Gruppe zu eigen zu machen, um seinen Initiativen in den repräsentativen Institutionen mehr Gewicht zu geben."

(1986, 158f)

Anstatt dem Geist der Reform Rechnung zu tragen und sich "individuell", d.h. als Mitglieder der jeweiligen Arbeitseinheiten, in die GED einzubringen, traten CGT-Gewerkschafter also noch häufig demonstrativ als Mandats- und Funktions-träger auf und wurden von den Belegschaften...prompt in ihrer Führungsrolle bestätigt: ein zu großer "Respekt" vor den Gewerkschaftsführern sowie überhaupt allen "Chefs" hinderte die einfachen Gewerkschaftsmitglieder und Nichtgewerkschafter "lange Zeit an jeder Form direkter Mitsprache und Intervention" (S. 157).¹

Haltungen, die nicht nur Gruppendynamischen Prozessen in den GED, sondern auch einer basishen Betriebspolitik, wie sie die Resyndikalisierungsstrategie der CGT erforderte, die Grundlage entzogen. Mit anderen Worten, es sollte nicht zuletzt Aufgabe der Gewerkschaftssektionen sein, den Belegschaften zu demonstrieren, daß "die neuen Rechte vor allem ihre eigenen" (Gaumé) sind, die es ihnen bei konsequenter

¹ Vgl. auch Gérard Gaumés Interview mit L'HUMANITE vom 10. Januar 1984. Der CGT-Sekretär bedauerte, daß die Betriebssektionen nicht energisch genug der bei einem großen Teil der Arbeiterschaft noch stark ausgeprägten Gewohnheit, entgegenzutreten, den Gewerkschaften und repräsentativen Institutionen der Einfachheit halber die "Vertretung" ihrer Interessen zu überlassen: "Die Arbeitenden verspüren zwar Lust zur Partizipation, können aber gleichzeitig auch der Versuchung erliegen, ihre Befugnisse zu delegieren."

Anwendung ermöglichen, direkter denn je in die betrieblichen Entscheidungsprozesse "einzugreifen". Eine solche 'direkte' Partizipation setzte für die CGT voraus, daß sich die Arbeitenden innerhalb der GED weder mit Kritiken noch mit Verbesserungsvorschlägen zurückhielten und schließlich mit "kollektiv" erarbeiteten und mit den repräsentativen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorganen abgesprochenen Lösungen die Unternehmensleitungen unter Zugzwang setzten.

Die CFDT-Führung hatte ähnliche Sorgen wie die CGT-Zentrale: sie beklagte die zu große "Neutralität" oder "Indifferenz" ihrer Basis gegenüber den GED!

- Im ersten Fall wurden "ideologische" Gründe geltend gemacht: die Aktivisten betrachteten die Mitsprache primär als Individualrecht und befürchteten, bei einer aktiven Mitarbeit in den GED den Prozeß "freier Meinungsäußerung" zu blockieren! (CFDT 1985, 37). Man wollte verhindern, daß die Belegschaften ihre Mitspracherechte einfach an die gewerkschaftlichen oder gewählten Personalvertreter "delegierten" und damit eine Bevormundung der GED durch die bestehende Personalinteressenvertretung in die Wege leiteten.
- Im zweiten, weitaus häufigeren Falle machten die Betriebssektionen ihre Haltung sehr stark vom Verlauf der Reform abhängig und wurden durch die Mitsprachepraxis nicht minder verunsichert als viele Betriebsgruppen der CGT! Zahlreiche Aktivisten, fand die Forschergruppe von CFDT/CNRS heraus, irritierte bereits die gewandelte Einstellung des Patronats gegenüber der Reform:

"Konnten sie angesichts der offenen Feindschaft der Patrons gegenüber den 'Sowjets' deren Haltung anfangs klar einschätzen, so machen sie heute alle möglichen Positionen aus. Viele stellen sich Fragen über die Natur ihrer Strategie und vor allem die Motive, die dahinter stecken."

(Chouraqui 1986, 33)

Nun, selbst in den Reihen der 'autogestionären' CFDT grassierten Ängste, die Innovation könne Autoritäts- und Funktionsverlusten der gewerkschaftlichen und repräsentativen Institutionen Vorschub leisten: etliche Sektionen "fürchteten, ihre Kampfinstrumente und Gegenmachtpositionen, um die sie hart ringen mußten, könnten ihrer Substanz entleert werden oder sie müßten Forderungen vertreten, die zwar von den Arbeitenden vorgebracht werden, aber aus gewerkschaftlicher Sicht kaum annehmbar sind" (ders.; vgl. Jacquier 1986, 96ff).

Schon während des "Forums der Betriebsausschüsse" im Oktober 1984 hatten die CFDT-Sektionen Gelegenheit nachzuweisen, daß ihre Befürchtungen nicht unbegründet waren. Bei RENAULT in Orleans wurde z.B. geklagt, daß die Direktion den MS-Gruppen ausgerechnet in Fragen entgegenkam, in denen sie der traditionellen Interessenvertretung Lösungen verweigerte:

"Wir haben feststellen müssen, daß manche Frage, die wir als Mitglied des CHS oder als Personalvertreter stellten, unmöglich zu lösen war. Werden die selben Fragen von den MS-Gruppen angesprochen, hat man auf einmal eine Lösung parat."

(zit. nach CFDT 1985, 37)

Wie hier wurde in einer Reihe von Unternehmen beanstandet, daß die Leitung die Reform dazu benutzte, Gewerkschaften und repräsentative Institutionen "kurzuschließen" und damit ihrer Basis zu entfremden: indem sie ihnen systematisch Informationen über die Aktivitäten der MS-Gruppen vorenthielt (mithin die Zusammenarbeit zwischen alten und neuen Arbeitnehmerorganen erschwerte) oder kurzerhand ihren Zuständigkeitsbereich einschränkte. Eine Belegschaftsdelegierte aus dem Departement Aisne gab zu Protokoll:

"In puncto Arbeitsorganisation und Arbeitskonflikte lösen die Leute jetzt alle Probleme selbst: während der Sitzungen der MS-Gruppen! Wir Delegierten haben seitdem außer im Bereich der Löhne nicht

mehr viele Fragen zu regeln."

(zit. nach CFDT 1985, 34; vgl. S. 37)

In der (bereits mehrfach zitierten) Untersuchung über die Mitsprachepraxis bei THOMSON-GRAND PUBLIC wurde einmal konkret nachgewiesen, daß 47 % der in den GED behandelten Fragen im Prinzip (auch) von den repräsentativen Institutionen hätten diskutiert werden müssen: 27 % von den CHSCT, 13 % von den Betriebsausschüssen und 7 % von den Belegschaftsdelegierten. (CFDT 1985, 35)

Mancherorts wurde denn auch schon vorzeitig der Stab über die Mitsprache gebrochen und in Abrede gestellt, daß sie sich für Resyndikalisierungszwecke eigne. Nicht wenige Betriebsgruppen bezweifelten, daß der Einblick in die gestio-nären "Mechanismen und Zwänge" der Unternehmen die unerläßliche Vorbedingung für jedes "verantwortliche Handeln" im Arbeitsprozeß sei (Chouraqui 1986, 43). Sie zogen es vor, lieber der traditionellen Konfliktstrategie und ihren primär auf das Arbeiterinteresse ausgerichteten Forderungen treu zu bleiben, als sich auf ein Experiment einzulassen, das das Risiko der "Manipulation" durch Patron oder Direktion in sich barg, den Aufwand an Zeit und Energie, den ein solches Engagement erforderte, also möglicherweise schlecht lohnte. Daß die Gewerkschaftsbasis die Kosten-Nutzen-Relation der Reform nicht außer acht ließ, stellte sich auch während des CFDT-Kolloquiums vom Februar 1986 heraus. So manche Betriebsgruppe gab zu, sich bereits deshalb nicht an dem Experiment beteiligt zu haben, weil sie sich durch solch zusätzliche Aufgaben einfach kräftemäßig überfordert sah.

Nun, auch die CFDT-Führung konnte nicht umhin, die Klagen ihrer Sektionen zu überprüfen (vgl. Maire 1986, 62ff; Jacquier 1986, 94ff; Moire 1986, 89f). Ähnlich wie die CGT hielt sie ihrer Basis vor, die Bedingungen und Konsequenzen der Reform nicht genügend reflektiert zu haben und die MS-Gruppen aus "Angst vor Veränderungen" (Maire) entweder nur

halbherzig zu unterstützen oder aber bevormunden zu wollen: so manches Mitsprache-Experiment scheiterte nach Ansicht des CFDT-Generalsekretärs, weil die Betriebsgruppen hinter jeder Intervention der Hierarchie eine "unredliche Absicht" witterten und "alles kontrollieren" wollten! Auch die CFDT zögerte also nicht, ihre dysfunktionale Mitsprachep Praxis auf eine traditionalistische Konzeption des Syndikalismus zurückzuführen. Wenn ihre Sektionen z.B. immer wieder auf die "Ineffizienz" der GED hinwiesen, so nicht nur infolge einer allzu "kurzsichtigen" Konzeption der Mitsprache - verkannten sie doch, daß Investitionsentscheidungen, Veränderungen der Arbeitsorganisation und erst recht ein neuer innerbetrieblicher Kommunikationsstil "ihre Zeit brauchen" (Maire 1986, 62) -, sondern vor allem auch deshalb, weil sie "es gewohnt sind, Situationen schnell zu bewältigen", d.h. Forderungen zu vertreten, die sich relativ kurzfristig auszahlen (z.B. bei Lohnkonflikten). Eine erfolgreiche Durchsetzung von Anliegen "qualitativer" Natur, wie sie der Mitspracheprozess gewährleisten konnte, implizierte für die CFDT, daß die Gewerkschaften nicht starr am Delegationsprinzip festhielten, sondern sich einem "autonomen Willensbildungs- und Entscheidungsprozess innerhalb der GED" unterwarfen, bei dem sie lediglich als "Berater" fungierten. Eine Rolle, auf die sie allerdings, wie während des Kolloquiums zugegeben wurde, vor allem aufgrund ihrer geringen betriebswirtschaftlichen Sachkenntnis vielerorts noch nicht vorbereitet waren:

"Wir verstehen uns zwar aufs Verhandeln und Repräsentieren, aber nicht aufs Wirtschaften! (...) Wer das Mitspracherecht beherzigen will, muß sich entsprechend neue Mittel an die Hand geben, um die prioritären Probleme zu erkennen und zu analysieren. Er muß in der Lage sein, den Gruppen bei der Formulierung und Analyse der anstehenden Fragen zu helfen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt aber gehen die Sektionen noch in einer wahren Flut von Protokollen unter, mit denen sie nichts anzufangen wissen."

(Maire 1986, 90)

Bei allem Verständnis für die Schwierigkeiten ihrer Sektionen bei der praktischen Durchsetzung der Reform teilte also sowohl die CGT- als auch die CFDT-Führung keineswegs in allen Punkten die Analyse ihrer Basis über die Entwicklung vor Ort. Wenn das Mitsprache-Experiment frühzeitig scheiterte - lautete ihr wohl wesentlichster Einwand - so häufig, weil die Sektionen versagten:

- gewerkschaftliches Desengagement wurde mit dafür verantwortlich gemacht, daß die GED für rein unternehmerische Zwecke mobilisiert wurden oder, falls sie sich nicht der Wertschätzung der Direktion erfreuten, mangels Erfolg beim Personal keinen Zuspruch mehr fanden;
- ein dysfunktionales Mitspracheverhalten (wie das starre Festhalten an der gewerkschaftlichen "Führungs"-Rolle oder am Delegationsprinzip) wurden mit einer Blockierung des innerbetrieblichen Dialogs und dem Verzicht auf die Aktivierung und Nutzung der innovatorischen Fähigkeiten des Personals gleichgesetzt.

In beiden Fällen fungierten die Gewerkschaftssektionen nicht gerade als "Koordinatoren" der betrieblichen Interessenvertretung.

C. Strukturelle Schwächen des Mitsprachesystems

Wenn im Verlaufe der Experimentierphase gewerkschaftliche Vorrechte und Gegenmachtpositionen in Frage gestellt wurden oder sich die GED als "Konkurrenten" der repräsentativen Institutionen entpuppten,¹ so aus konföderaler Sicht vor allem, weil die Sektionen es versäumt hatten, rechtzeitig einen innerbetrieblichen Konsens über die genauen Kompetenzen der MS-Gruppen herzustellen sowie auf eine Dialogstruktur zwischen GED und bestehenden Arbeitnehmerorganen zu

¹ Entwicklungen, die natürlich auch den anderen Konföderationen nicht entgingen. Die CFTC zum Beispiel beanstandete die ungenügende Abgrenzung der Kompetenzen von GED und CHSCT; vgl. Min. 1985, 69f.

dringen. Parlament und Arbeitsministerium kamen zu der gleichen Erkenntnis. Solange es den Gewerkschaften "darum geht, die Verständigung zwischen den Arbeitenden und ihren verantwortlichen Syndikalisten zu verbessern, solange sie..die Interpretation und Artikulierung der Wünsche der Lohnabhängigen als ihr absolut vorrangiges Anliegen betrachten und entschlossen von ihren - durch die Auroux-Gesetze konsolidierten - Prärogativen Gebrauch machen ... " (Frachon 1985, 35), hielt der Ausschuß für Kultur, Familie und soziale Angelegenheiten ihre betrieblichen Positionen nicht für gefährdet.

Kommunikation und Kooperation zwischen Gewerkschaftssektionen, repräsentativen Institutionen und MS-Gruppen aber ließen eben vielerorts noch zu wünschen übrig: anstatt zu einer breiten Interessenkonvergenz und "komplementären" Aktionen bei der Lösung der anstehenden Probleme kam es, wie auch der ministerielle Rapport kritisierte, zu Konkurrenzsituationen zwischen den einzelnen Organen, die Betriebsklima und Betriebsablauf belasteten (Min. 1985, 36ff, 61 u. 76). Solch dysfunktionale Mitsprachepraktiken wurden zum Teil den Lücken der Gesetzgebung angelastet. Der Rapport Frachon befand: "das genaue Verhältnis zwischen dem direkten Mitspracherecht der Lohnabhängigen und den Formen unmittelbarer Mitsprache durch Gewerkschaften und gewählte Instanzen muß erst noch bestimmt werden" (1985, 45). Dagegen ließe sich einwenden, daß sowohl im August 1982 als auch im Januar 1986 Rahmengesetze verabschiedet wurden, die betriebsadäquaten Mitspracheregeln Vorschub leisten sollten: spätestens bei der ersten Verhandlung der Modalitäten der Mitsprachepaxis oder (im Falle eines einseitigen Unternehmerentscheids) während der Konsultation der Personalvertreter konnten mithin die Kompetenzen der GED gegenüber denen der bereits bestehenden Arbeitnehmerorgane abgegrenzt werden! Wenn dies vielerorts versäumt wurde, so gewiß, weil sich die Linksgewerkschaften während der Verhandlungsphase zum

Teil sehr "komplexen" Zwängen ausgesetzt sahen und in den wenigsten Fällen ihr Mitsprache-Modell durchsetzen konnten. Bezeichnenderweise sahen viele Verträge noch nicht einmal eine regelmäßige direkte Information der gewerkschaftlichen und repräsentativen Institutionen über die Diskussionen und Initiativen der MS-Gruppen vor.

Tabelle 15:

Vertragsabschlüsse 1983/84:
die direkte Information der Gewerkschafts-
sektionen und repräsentativen Institutionen
über die "Wünsche und Meinungen" der GED

	Anteil an der Gesamtzahl der Verträge (3229 Texte)	Vertragsunterzeichnung durch				
		<u>CFDT</u>	<u>CGT</u>	<u>FO</u>	<u>CFTC</u>	<u>CGC</u>
Systematische Information der repräsentativen Institutionen	23,3%	28,9%	25,8%	24,5%	30,6%	21,4%
Systematische Information der Gewerkschaften	23,1	29,3	26,5	24,9	30,8	22,8
Anderer Informationsmodus der repräsentativen Inst.	12,1	13,8	14,0	13,9	13,0	16,0
Anderer Informationsmodus der Gewerkschaften	9,5	11,8	11,2	11,2	11,3	12,7

Quelle: Tchobanian 1986,27

Wie aus obiger Tabelle hervorgeht, erhielten 64,6 % der von der Forschergruppe CFDT/CNRS analysierten Texte keinerlei Angaben darüber, ob Betriebsausschüsse, Belegschafts-delegierte oder CHSCT über die "Wünsche und Meinungen" der Gruppen auf dem laufenden gehalten werden sollten oder nicht. Noch öfter (in 67,4 % der Texte) wurde auf eine permanente

Information der Gewerkschaftssektionen verzichtet.¹

Der ministeriellen Statistik läßt sich entnehmen, daß die gewerkschaftlichen und repräsentativen Institutionen immerhin über die "Folgen" (suivi de l'expression) der Demarchen der GED bei der Unternehmensleitung in Kenntnis gesetzt werden sollten: den meisten Vertragstexten zufolge waren der Betriebsausschuß (74 % der Vertragstexte), die CHSCT (60 %) sowie die Gewerkschaftsdelegierten (56 %) über die "Antworten" der Direktion auf die Fragen und Vorschläge der MS-Gruppen auf dem laufenden zu halten (Min. des Affaires Sociales 1984a, 2; Min. 1985, 20; Nansot 1985, 43f). Die Forschergruppe CFDT/CNRS, die auch Vertragstexte jüngerer Datums auswertete, konnte, wie aus Tabelle 15 hervorgeht, dazu noch positivere Angaben machen:

- 77 % der von ihr analysierten Verträge bestanden auf regelmäßiger Informationen der repräsentativen Institutionen;
- rund 68 % auf einer Information der Gewerkschaftssektionen!

Aus der ministeriellen Vertragsbilanz geht aber auch hervor, daß einzelnen Unternehmen immerhin an einer relativ systematischen Auswertung der Sitzungen der GED gelegen war: sie dachte

- an die Bildung von Sonderkommissionen (commissions de suivi), die die Anliegen und Vorschläge der GED im Hinblick auf ihre

¹ Die CFDT wies 1985 darauf hin, daß ihre Sektionen in 416 von (damals) 3066 analysierten Vertragstexten in puncto "systematische Information" der gewerkschaftlichen und repräsentativen Institutionen über die "Wünsche und Stellungnahmen" der GED Satisfaktion erhielten und dennoch nicht unterzeichneten! Ausschlaggebend für die Verweigerung waren zwei andere Bestimmungen im Vertragsprotokoll: die "exzessiven" Befugnisse, die der Hierarchie bei der Organisation und Betreuung der Gruppen übertragen wurden sowie die begrenzten Mittel, die den MS-Gruppen zur Verfügung standen (vgl. CFDT 1985, 36).

praktische Umsetzbarkeit untersuchten;

- an die Abhaltung regelmäßiger "Generalversammlungen", die den Belegschaften Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch über die Mitsprachepraxis gaben,

oder

- an die Erstellung einer halbjährlichen Mitsprachebilanz durch die Gewerkschaften und/oder das Aufsichts- und Leitungspersonal (Min. 1985, 22).

Eine Dialogstruktur, die eine direkte Kommunikation zwischen allen MS-Gruppen eines Unternehmens sowie den repräsentativen Institutionen gewährleistete, war allerdings nur in ganz seltenen Fällen vorgesehen (vgl. CFDT 1985, 35).

Tabelle 16:

Vertragsabschlüsse 1983/84:

die direkte Information der Gewerkschafts-
sektionen und repräsentativen Institutio-
nen über die "Antworten" der Unternehmens-
leitung auf die Fragen und Stellungnahmen
der GED

	Anteil an der Gesamtzahl der Verträge (3229 Texte)	Vertragsunterzeichnung durch				
		CFDT	CGT	FO	CFTC	CGC
systematische Informa- tion der repräsent.Inst.	41,6%	48,0%	44,1%	46,5%	46,8%	39,6%
systematische Informa- tion der Gewerkschafts= sektionen	41,8	49,2	45,2	46,4	46,8	40,7
anderer Informations= modus für die reprä= sentativen Inst.	35,4	35,6	38,3	34,3	37,6	44,6
anderer Informations= modus für die Gewerk= schaftssektionen	25,8	29,6	29,5	26,3	31,0	36,7

Quelle : Tchobanian 1986,27

Trotz der begrenzten (vertraglich vereinbarten) direkten Einbeziehung der Personalvertretung in den Mitsprache-Prozeß verfügten die Gewerkschaftssektionen aber noch über andere Interventionsmittel, um die MS-Gruppen in das bestehende Interessenvertretungssystem zu integrieren. Im Prinzip erhielten sie bei einer regelmäßigen Teilnahme ihrer Aktivisten und Anhänger an den Treffen der GED oder bei einer systematischen Auswertung ihrer Sitzungsprotokolle genügend Informationen aus erster Hand und hatten jederzeit Gelegenheit zu einem informellen Dialog mit den MS-Gruppen. Somit hätte gewährleistet werden können, daß deren Anliegen von den bestehenden Institutionen verstanden und unterstützt, also Kompetenzkonflikte verhindert wurden. Solche Dialoge kamen jedoch, wie gesagt, in der Praxis oft nicht zustande: viele Unternehmensbilanzen signalisierten nur eine "begrenzte Teilnahme" der Personalvertreter und Gewerkschafter an den Treffen der GED (vgl. Min. 1985, 76). Auch die Möglichkeit zur Information über die Diskussionsthemen und Initiativen der MS-Gruppen wurde vielerorts nicht wahrgenommen, etwa weil man es versäumte, die nach jeder "réunion" fälligen Sitzungsprotokolle (die, wie zumeist vertraglich vereinbart wurde, am Schwarzen Brett aufgehängt werden sollten) einzusehen! Zugegeben, die Protokolle ließen häufig auf sich warten: die Sekretäre der GED mußten sie zumeist außerhalb der Arbeitszeit anfertigen, wurden also nicht wie die anderen Personalvertreter monatlich oder vierteljährlich für einige Stunden von der Arbeit freigestellt (vgl. Min. 1985, 35).

Wenn Gewerkschaftssektionen und repräsentative Institutionen allzu oft keine engen Kontakte zu den MS-Gruppen unterhalten und mit ihnen kooperieren konnten, so nach Ansicht aller Beobachter nicht zuletzt deshalb, weil sie personell und materiell nicht in der Lage waren, "die Flut der Informationen zu verarbeiten und für die Erfüllung ihrer eigenen Funktion zu nutzen" (Frachon 1984, 41). Diesem Fazit des Parlamentsausschusses für Kultur, Familie und soziale An-

gelegenheiten wurde von gewerkschaftlicher Seite bekanntlich nicht widersprochen. Selbst CFDT-Sektionen, die gegenüber der Reform eine voluntaristische Haltung an den Tag legten, hatten "große praktische Schwierigkeiten, die Arbeit der MS-Gruppen zu erfassen, geschweige denn zu einer kohärenten Strategie zu finden" (Chouraqui 1986, 38).

"Schwierigkeiten", die damit zusammenhingen, daß "noch andere" oder "dringlichere" Probleme zu bewältigen waren, die z.B. keine Zeit mehr für eine systematische Auswertung der Sitzungsprotokolle der GED ließen. Also bereits aufgrund ihrer Organisationsschwäche konnten sich die Sektionen außerstande sehen, die Relevanz der Diskussionen und Initiativen der MS-Gruppen zu beurteilen und sich mit adäquaten Vorschlägen an der Entscheidung, mit welchen Maßnahmen den Anliegen der Gruppen entsprochen werden sollte, zu beteiligen.

Die Risiken eines dysfunktionalen Mitsprache-Verhaltens lagen auf der Hand:

"Angenommen, sie (die Gewerkschafts- und Personalvertreter, O.S.) ließen jede besondere Dynamik vermissen, so müßten die MS-Gruppen damit rechnen, vom Patron zum Instrument eines einseitigen Dialogs umfunktioniert zu werden, von dem die Lohnabhängigen und ihre Repräsentanten in den traditionellen Institutionen ausgeschlossen blieben. Außerdem steht zu befürchten, daß das Patronat, das mit der Einrichtung der MS-Gruppen eindeutig unter Beweis gestellt hat, zu welchen Initiativen es fähig ist, Inhalt und Reichweite der Mitsprache nach seinem Ermessen festlegt."

(Frachon 1985, 41)

Mit anderen Worten klagen, der Patron oder die Direktion informiere die Gewerkschafts- und Personalvertreter nur lückenhaft über die Fragen und Vorschläge der GED, erschwere ihnen den Zugang zu den Sitzungsprotokollen der Gruppen oder verweigere die in den Verträgen in Aussicht gestellte Dialogstruktur (commission de suivi), kamen immer auch dem Eingeständnis des eigenen Unvermögens, die Unternehmensleitung zu einer

gesetzes- und vertragskonformen Haltung zwingen zu können, gleich!

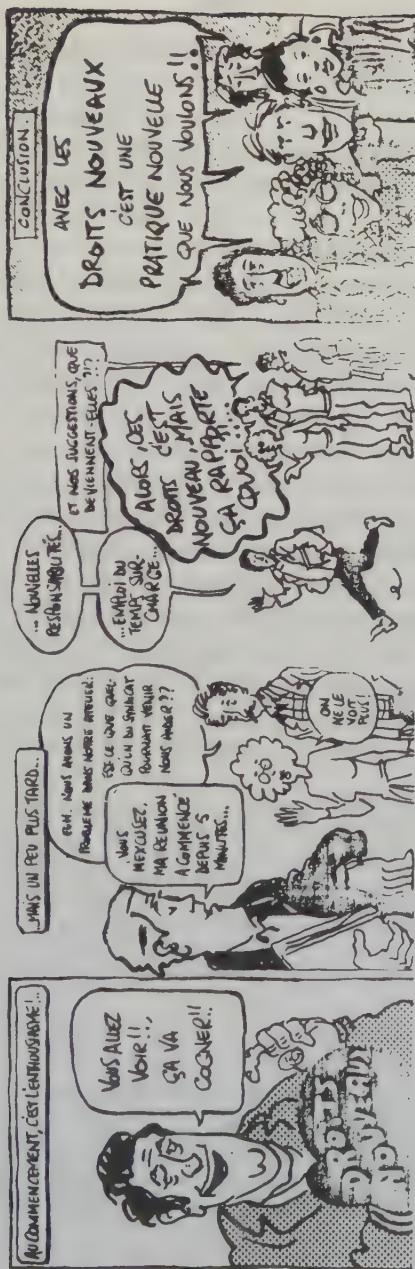
Nun, die selbstkritischen (bei der CFDT, wie die nachstehende Karikatur belegt, bisweilen in Selbstironie gekleideten) Töne in ihrer Analyse der Experimentierphase deuteten bereits an, daß die Linkskonföderationen darauf aus waren, ihre Sektionen mit praxisbezogeneren Empfehlungen zu einer aktiveren Rolle im Mitspracheprozeß zu motivieren und damit der Reform einen neuen Impuls zu geben:

"Die Mitsprache funktioniert nicht von selbst, sondern nur bei entsprechender Stimulierung der Arbeitenden..., eine Aufgabe, die von den CFDT-Sektionen übernommen werden kann. Andererseits ist davon auszugehen, daß die Lohnabhängigen die Mitsprache nur dann akzeptieren..., wenn sie ihnen etwas einbringt; was ebenfalls nicht ohne Nachhelfen gehen wird."

(CFDT 1985, 50f)¹

Mit anderen Worten, es galt nicht nur das Verhältnis von MS-Gruppen und bestehenden Arbeitnehmerorganen, sondern auch die Koordinationsfunktion der Gewerkschaftssektionen von neuem zu bestimmen.

¹ Zu den ähnlich lautenden Appellen der CGT-Führung an ihre Betriebssektionen vgl. u.a. Gaumé 1984, Krasucki 1984 (9ff) und 1985 (23ff). Eine "mobilisierende" Wirkung versprach sich die Konföderation bereits von einer Mitarbeit der Sektionen bei der Abfassung der (seit Herbst 1984) fälligen Unternehmensbilanzen über die Experimentierphase, die nicht einfach dem Patron oder der Leitung überlassen werden sollte: "Dabei müssen die positiven Erfahrungen - selbst dann, wenn sie rar sind - hervorgehoben werden, unter genauer Angabe der Mittel, die zum Erfolg führten... Ist das Gegenteil der Fall, so gilt es auf die Schwierigkeiten, d.h. die patronalen Manöver aufmerksam zu machen, die die Durchsetzung des Mitsprache-rechtes verhinderten oder dazu führten, daß es seinem Zweck entfremdet wurde oder aufgrund unzulänglicher Mittel, mangelnder Beachtung oder fehlender Resultate in Vergessenheit geriet" (LE PEUPLE vom 13. September 1984, S. 31).



Karikatur aus: CFDT-Syndicalisme Nr. 2010, 29. März 1985, S. 9

4.4.3 Die Lehren der Experimentierphase

A Die Mitsprache als 'Hebel' zur Revalorisierung der gewerkschaftlichen Aktion

Wenn die CGT nach den Erfahrungen der Experimentierphase mehr denn je einer "Autonomie" der MS-Gruppen bei der Bestimmung der Inhalte ihrer Diskussionsthemen und Vorschläge sowie der Formen ihrer betrieblichen Interventionen (vgl. CGT 1985, 208) das Wort redete, so wie gehabt unter der Voraussetzung, daß ihre Entscheidungen und Aktivitäten mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung abgesprochen werden. Sie bestand zwar nicht auf deren "Führungs"-Rolle, wies aber mit Nachdruck darauf hin, daß die direkte Belegschaftspartizipation die bestehenden Institutionen nicht überflüssig mache und - wolle man die Konsequenzen aus der vielerorts mangelhaften "Kooperation" zwischen GED, Betriebsausschüssen, CHSCT oder Gewerkschaftssektionen ziehen - zu einer besseren Koordinierung der Initiativen der verschiedenen Arbeitnehmerorgane durch die "section syndicale" zwingen. Nur da, wo neue und alte Arbeiterrechte einander wirkungsvoll "ergänzen" (a.a.O. S. 212), läßt sich aus

CGT-Sicht die patronale These widerlegen, wonach "individuelle" Partizipationsformen sich jederzeit der "kollektiven" Vertretung von Lohnabhängigen-Interessen "substituieren" können. Sie hielt weiterhin auch eine Intervention der bestehenden Institutionen in Fragen der unmittelbaren Arbeitssituation für nötig:

"Die gewerkschaftliche Aktion ist unerlässlich, um Forderungskämpfe zur Befriedigung von Bedürfnissen zu führen, die mit Organisation und Inhalt der Arbeit sowie gestionalen Aspekten wie der Qualität der Betriebsführung zusammenhängen."

(Mairate/ISERES 1986, 24)¹

Von daher betrachtete sie MS-Gruppen nicht zuletzt auch als "Stützpunkte für Forderungskämpfe", die, da die Belegschaften ihre Interessen und Anliegen im zunehmendem Maße am Arbeitsplatz selbst artikulieren (und das Gesetz vom 4. August 1982 die Diskussion von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation auf die Werkstatt- und Büroebeane verlagerte!), eine "Dezentralisierung" und - angesichts der Spezifik der konkreten Arbeitssituation - "Diversifizierung" der gewerkschaftlichen Aktion unumgänglich machen:

"Nur eine Sektion, die "die Alltagsprobleme anpackt, ist in der Lage, günstige Bedingungen für Aktionen auf Betriebs-, Werkstatt- und Abteilungsebene oder einzelner Personalkategorien zu schaffen... Solche partiellen Kämpfe tragen in erheblichem Maße dazu bei, den allgemeinen Bewußtseinsstand zu verbessern, die Nützlichkeit von Aktionen zu demonstrieren und somit einen Syndikalismus der Tat glaubwürdig zu machen."

(CGT 1985, 214)

¹ Die Gewerkschaftssekktion ist, wie Henri Krasucki auf dem 42. Kongreß formulierte, weiterhin für die "Bewußtseinsbildung" der Lohnabhängigen zuständig: sie bleibt "der Ort, wo Forderungen diskutiert und beschlossen werden; wo ... die Entscheidung fällt, dank welcher Aktionen sie durchgesetzt werden sollen" (1985, 24).

Mit einer verstärkten gewerkschaftlichen Präsenz am Arbeitsplatz selbst verband die CGT im einzelnen folgende, zum Teil neue Aufgaben für ihre Betriebsgruppen (vgl. ebd. S. 212ff):

1. - eine "permanente" Diskussion mit dem Personal über seine Arbeits- und Lebensbedingungen soll die "progressive Heranführung des Personals an die "grundlegenden Fragen" der Betriebsführung (u.a. Finalität, Optionen und Investitionsentscheidungen der Unternehmen) gewährleisten und garantieren (da gestionäre Entscheidungen für die Kaufkraft- und Arbeitsplatzverluste sowie andere Krisenphänomene verantwortlich gemacht wurden), daß es sich Gedanken über eine sozialverträgliche Modernisierung der Betriebe macht;
 - Lojkin untersuchte die Implikationen eines solchen Unternehmens.¹ Bei RENAULT stellte er fest, daß die Erarbeitung alternativer Vorschläge zur Verbesserung der betrieblichen Produktivität bisher ausschließlich Wirtschaftsexperten der Betriebsausschüsse oder der Gewerkschaftssektionen zu danken war, die Mitglieder der GED mithin (durch umfassende Schulungsmaßnahmen) erst in die Lage versetzt werden mußten, eine solche "gestionäre" Diskussion zu führen. Andernfalls liefen sie Gefahr, anstatt vom Patron von den Gewerkschaften "bevormundet" zu werden. Einem "autogestionären" Prozeß sieht er nur dann Vorschub geleistet, wenn alle Partizipanten über die zur Entwicklung "alternativer" Konzepte der Wirtschaftsführung nötigen Informationen und Fähigkeiten verfügen, also z.B. in der Lage sind, Materialkosten (Lagerbestände, Kreditspielräume, Materialverbrauch), Abschreibungen, Einsatzgrad der
-

¹ Lojkin orientiert sich bei der Definition der Kriterien einer "alternativen" Wirtschaftsführung weitgehend an den Thesen von Paul Boccara, des Wirtschaftstheoretikers der KPF (1985, 478ff).

Maschinen sowie, nicht zuletzt, die Kosten für die personelle Aus- und Weiterbildung zu kalkulieren. Von der Lösung dieser Schlüsselfragen hängt für ihn die weitere "Entwicklung der Beziehungen zwischen direkter und repräsentativer Demokratie" ab (1986, 155).

2. - die Förderung von Eigeninitiativen der Basis bei der Durchsetzung kategorieller oder gruppenspezifischer Forderungen: dank gemeinsamer Reflexion der "Natur" der betrieblichen Probleme sowie der Voraussetzungen für ihre Lösung solle dem Personal bewußt werden, daß einschneidende Verbesserungen am Arbeitsplatz "ein bestimmtes Kräfteverhältnis" voraussetzen; man empfahl eine Vielzahl dezentraler Forderungsaktionen, die den "spezifischen Anliegen" der Arbeitskollektive Rechnung tragen und deren Formen den "individuellen Besonderheiten, Verantwortungen, Ideen und Meinungen angepaßt" werden (CGT 1985, 214); solch "autonome Bewegungen" bedürfen ebenfalls keiner "Bevormundung durch die Gewerkschaften: der letzte CGT-Kongreß erwartete von den Betriebssektionen, daß sie sich auf die Weitergabe von Informationen und Erfahrungen beschränken, sämtliche Entscheidungen aber den Gruppen selbst überlassen (ebd. S. 208 und Krasucki 1985, 25).
- Bezogen auf die Mitsprachepaxis bedeutet dies: die Gewerkschaften sollen sich "individuell" in die GED einbringen, d.h. mit dem Delegationsprinzip brechen! Als animateure oder sekretäre der GED haben sie die "gemeinsamen", anstatt nur die majoritären Interessen der Gruppen zu vertreten: "Der sekretär einer Gruppe ist weit mehr als nur ein Delegierter einer (CGT-) Mehrheit: er muß die ganze Gruppe repräsentieren" (Lojkin 1986, 158). Solch dezentrale Initiativen auf der Ebene der Arbeitseinheit aber sind erst dann ein Ansatz zur "Arbeiterselbstverwaltung", wenn sie auf Betriebs- oder Unternehmensebene "koordiniert" werden

und nicht zur Bildung "autogestionärer Nischen" führen:

"Keine Selbstverwaltung ohne Kooperation zwischen autonomen Arbeitseinheiten sowie zwischen Gruppen der direkten Intervention und repräsentativen Instanzen... Dies ist der einzige Weg zu einer autogestionären Strategie, die unser System der repräsentativen Demokratie nicht nur nicht ignoriert, sondern zudem von innen her umgestaltet."

(ders. S. 156)

3. - die konsequente Berücksichtigung der Anliegen und Vorschläge des Personals im gewerkschaftlichen Forderungsprogramm: die gezielte Förderung kategoriemäßiger und gruppenspezifischer Initiativen enthebt die Gewerkschaftssektionen nicht der Aufgabe, die "allgemeine Richtung der Aktionen anzugeben", d.h. für die Konvergenz der Lohnabhängigeninteressen auf Unternehmensebene zu sorgen (CGT 1985, 212 u. 214).
- Mit anderen Worten, seine Zurückhaltung während der Sitzungen der MS-Gruppen darf den Mandatsträger nicht daran hindern, sich der Stellungnahmen und Vorschläge der MS-Gruppen zu bedienen und seinen Initiativen in den repräsentativen Institutionen oder bei Verhandlungen "mehr Gewicht" zu verleihen (vgl. Lojkin a.a.O., 158f).

Im ISERES machte man kein Hehl daraus, daß sich bei einem hohen Syndikalisierungsgrad in den GED die Aktivitäten der verschiedenen Arbeitnehmerorgane am leichtesten koordinieren lassen. Die MS-Gruppen "werden erst dann wirklich eine Rolle bei strukturellen Transformationen spielen, d.h. neuen betriebswirtschaftlichen Entscheidungen und einer Veränderung der Arbeitsorganisation Vorschub leisten können", erklärt Andréa Mairate, "wenn die Arbeitenden, die die Gruppen bilden, gewerkschaftlich organisiert sind: denn kollektive Projekte, die gleichzeitig auf wirtschaftliche und soziale

Fortschritte zielen, können nun einmal nur aus der gewerkschaftlichen Organisation hervorgehen" (1986, 28).

Auch die CFDT hielt nach den Erfahrungen der Versuchsphase mit den GED nicht nur eine verstärkte Koordination der Aktivitäten der verschiedenen Arbeitnehmerorgane für unerlässlich, sondern sah, ähnlich wie die CGT, im Mitspracherecht geradezu einen "Hebel" zur Revalorisierung der gewerkschaftlichen Aktion. Sollte verhindert werden, daß Arbeitende, die sich "nicht länger nur unterordnen, sondern anders arbeiten wollen", Qualitätszirkel oder andere patronale Formen des sozialen Managements den Gewerkschaftssektionen vorziehen, weil sie sie für "zu realitätsfern und zu theoretisch" halten, so gelte es ab sofort jede sich bietende Gelegenheit (etwa die Diskussion neuer Arbeitszeitregelungen oder Veränderungen der Taktzeiten, Demarchen zur Behebung von Fabrikationsmängeln oder auch Divergenzen mit den direkten Vorgesetzten...) zu nutzen, um die Einführung bzw. den Ausbau der Mitsprache zu fordern:

"Der Syndikalismus wird nur überleben, wenn er den Anliegen seiner Zeit gerecht wird, wenn er die Arbeitenden dazu anregt, ihre Intelligenz unter Beweis zu stellen, wenn er jeden einzelnen dazu bringt, sich in seinem Betrieb zu verwirklichen."
(CFDT 1985, 68)

"Wenn der Lohnabhängige sich nicht aussprechen kann und die Gewerkschaft darauf verzichtet ihre Funktion zu erfüllen, herrscht im Betrieb ein gestionärer Totalitarismus vor, der sozial unannehmbar und wirtschaftlich schädlich ist".

(Maire 1986, 69)

Wie die CGT darauf bedacht, daß ihre Sektionen den GED lediglich "behilflich" sind und auf "keinen Fall" die Probleme an ihrer Stelle lösen (1985, 68), gab die CFDT ihren Gewerkschaftern durchaus ähnliche Aufgaben vor: nämlich vor allem

- darauf hinzuwirken, daß die MS-Gruppen bei ihren Diskussionen

und Entscheidungen "autonom" sind und sich des emanzipatorischen Aspekts der Innovation bewußt werden:

"Sich zu Wort melden, eine Stellungnahme oder einen Vorschlag zu formulieren, läuft für einen Lohnabhängigen bereits auf eine gewisse Emanzipation bei der Arbeit hinaus." (a.a.O., S. 59)

- die Beziehungen zwischen MS-Gruppen und traditionellen Interessenvertretungsorganen (insbesondere ihre Rolle im Prozeß des "suivi de l'expression") zu präzisieren: sie erinnerte daran, daß das Mitspracherecht kein neues Forderungsfeld erschließt, d.h. die GED Probleme zur Sprache bringen, für die auch die bestehenden Arbeitnehmerorgane zuständig sind (vgl. Maire 1986, 72);
- zu gewährleisten, daß die Mitsprache zu "wahrnehmbaren Veränderungen" führt und damit für die Arbeitenden attraktiv bleibt.

Unternehmen, die auf die Anfragen und Vorschläge der MS-Gruppen nicht eingehen, können sich auch aus CFDT-Sicht sehr wohl einen "Konflikt" mit den Gewerkschaftssektionen einhandeln. Kritiker in den eigenen Reihen, die ihr Desengagement bei der Reform damit begründeten, daß die Mitsprache "nicht konfliktuell" genug verlaufe, keinen "Forderungs"-Charakter habe und von daher nicht als genuin gewerkschaftliches Anliegen betrachtet werden könne, kontierte während des Kolloquiums vom 19./20. Februar 1986 ein Vertreter der CFDT-Spitze:

"Eine allzu kurzsichtige Vision (...) Wer behauptet, die Mitsprache beinhalte keine Konflikte? Die Lohnabhängigen geben doch mit ihren Äußerungen keineswegs automatisch die Meinung der Direktion, des Urhebers und Planers jeder technologischen Veränderung wieder. Genauso wenig können sie damit rechnen, daß ihre Anliegen bei der Hierarchie grundsätzlich auf Gegenliebe stoßen. Die Mitsprache läßt sich nur mit gewerkschaftlicher Unterstützung, in bestimmten Situationen gar nicht ohne kollektiven, nicht nur verbalen Druck durchsetzen."

(Jacquier 1986, 97)

Wollten die Gewerkschaftssektionen als Koordinatoren im Mitspracheprozeß fungieren, so mußten sie fortan für eine neue Qualität der Kommunikation und Kooperation zwischen den verschiedenen Arbeitnehmerorganen sorgen. Unerläßlich waren aus konföderaler Sicht

- ein Konsens über Funktion und Kompetenzen der MS-Gruppen,
 - eine regelmäßige und umfassende Information der gewerkschaftlichen und repräsentativen Interessenvertretungsorgane über die Diskussionsthemen und die Initiativen der GED, wenn nicht ein direkter Dialog zwischen GED und bereits bestehenden Institutionen
- sowie schließlich
- eine Konsultierung dieser Institutionen bei der praktischen Umsetzung der Wünsche und Vorschläge der MS-Gruppen.

B Die Gewerkschaften als 'Koordinatoren' des Mitsprache-Systems

I. Der innerbetriebliche Konsens über Funktion und Kompetenzen der MS-Gruppen

Sieht man einmal davon ab, daß die CGT "Mindestrechte für alle Lohnabhängigen" und damit den Mitsprache-Mechanismus bereits weitgehend im Gesetz verankert wissen wollte (1985b), so waren sich die Gewerkschaften im Prinzip einig, daß eine Absprache über Funktion und Kompetenzen der GED wie bisher im Rahmen von Verhandlungen über die Modalitäten der praktischen Umsetzung des Mitspracherechtes erfolgen sollte. Sie gingen davon aus, daß sich die Verhandlungspflicht bezahlt gemacht und zu einer für Frankreich einmaligen Zahl von Vertragsunterzeichnungen geführt hatte.

Gleichwohl war ihnen daran gelegen, daß der bisherige Kontraktmodus modifiziert wurde und sich ihre Betriebssektionen 1986, also nach der Novellierung des Gesetzes vom August 1982, in einer besseren Verhandlungsposition befanden als bisher. Nicht nur bei der CGT, auch in den Reihen der CFDT befürwortete man deshalb "strengere" Regelungen, die die Arbeitgeber in die Pflicht nahmen, ja, gar zu einem Vertragsabschluß zwangen:

"Unabhängig davon, ob sie sich gegenüber dem Mitspracherecht Zurückhaltung auferlegen oder eine voluntaristische Haltung einnehmen, - die meisten Gewerkschaftssektionen beurteilen die patronale Praxis dieses Rechts sehr kritisch. Folglich fordern sie, daß das neue Gesetz über die Mitsprache sehr strenge Bestimmungen, beispielsweise die Pflicht zum Vertragsabschluß enthält."

(CFDT 1985, 36; vgl. S. 41)

Nun, sollten möglichst viele Unternehmen und Betriebe zu einer Aufnahme bzw. Wiederaufnahme des Dialogs über Inhalt und Form der Mitsprache **bewogen werden**, so galt es darauf hinzuarbeiten, daß die Verhandlungspflicht auch auf kleinere Unternehmen (mit wenigstens einer Gewerkschaftssektion) ausgedehnt wurde - CFDT und CFTC dachten an Unternehmen ab 50 Beschäftigten - und da, wo bereits eine Vereinbarung getroffen worden war, in regelmäßigen Abständen Neuverhandlungen aufgenommen wurden (vgl. Min. 1985, 80f). Eine Reihe von Gewerkschaftssektionen hatte sich diesbezüglich bereits festgelegt: in 57,4 % der vom Ministerium analysierten (2618) "accords" war die Laufzeit des Vertrags, in einem Viertel sogar bereits eine "Revision" vereinbart worden (vgl. Volkoff 1985a, 81). Demnach liefen

- 6,6 % der Verträge spätestens im Dezember 1983 aus (4 % sprachen sich ausdrücklich für Neuverhandlungen aus),
- 17,2 % bis Ende Juni 1984 (5,8 %),
- 25,8 % im 2. Halbjahr 1985 (11 %),
- 7,8 % im Verlauf des Jahres 1985 (4,9 %).

Wenn die Gewerkschaften auf regelmäßige Neuverhandlungen drangen, so nicht zuletzt, um ihre Sektionen in die Lage zu versetzen, den Mitspracheprozeß unter Kontrolle zu halten und bei Fehlentwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können:

"Es ist normal, daß die Vertragspartner sich ebenfalls für die Folgen und Resultate des Vertrags, d.h. die Schwierigkeiten der einzelnen MS-Gruppen interessieren und sie, falls die Praxis von den Texten abweicht, für deren Aktualisierung sind."

(CFDT 1985, 48f)

Die CFDT bestand zwar nicht wie die CGT auf jährlichen Neuverhandlungen, hielt aber doch wenigstens einmal im Jahr ein Treffen der Sektionen mit der Direktion, bei dem eine kritische Bilanz der Reform gezogen wurde, für nötig. Einigen ihrer Sektionen war es gar gelungen, Sonderkommissionen (commission de suivi de l'explication du droit d'expression) durchzusetzen, die nicht nur die Einhaltung der vertraglichen Bestimmungen überwachten, sondern auch reflektierten, wie die Modalitäten der Mitsprachepraxis in Permanenz den "realen Dynamiken angepaßt" werden konnten (ebd. S. 54). Auch wenn die meisten Konföderationen den Verhandlungspartnern die größtmögliche Freiheit bei der Definition der Mitsprachemodalitäten belassen wollten, so hielten sie es doch, um künftig Kompetenzüberschneidungen und Konkurrenz-Situationen zwischen den verschiedenen Lohnabhängigen-Organen zu vermeiden, für erforderlich, daß der endgültige Gesetzestext unmißverständlich Natur, Funktion und Reichweite der Mitsprache festlegte.

CGT, CFDT und CFTC wünschten bekanntlich eine inhaltliche Erweiterung der Mitsprache:

- Die Reform machte in den Augen der CGT nur Sinn, wenn die Arbeitenden "alle Forderungen und Wünsche" zum Ausdruck bringen konnten, ihre Verbesserungsvorschläge sich folglich auf "alle Probleme, die mit den Arbeitsbedingungen und den Tätigkeiten im Unternehmen zusammenhängen", er-

streckten (CGT 1985b, 6 u. 1985a, 303; vgl. Mairate 1986, 24f; Munck u.a. 1984, 133).

- Die CFDT wollte gewährleistet sehen, daß bei den Diskussionen der GED allen Aspekten der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation Rechnung getragen wurde, insbesondere auch Probleme erörtert wurden, die mit der "Qualität" von Produktion und Dienstleistungen zusammenhängen (vgl. CFDT 1985, 40 u. 1985a, 16).

Mit anderen Worten, man lehnte es ebenso ab, im Mitsprache-prozeß partielle Aspekte der Arbeitsgestaltung auszuklammern, als auch das Recht zur Partizipation an der Entscheidungsfindung nur einem Teil der Belegschaften zuzugestehen (d.h. MS-Gruppen nur in bestimmten Abteilungen oder Werkstätten einzuführen) oder gar nur einer kleinen Elite (etwa Qualitätszirkeln) vorzubehalten. Eine Erweiterung des Geltungsbereiches der MS-Gruppen aber bedeutete zwangsläufig, daß die repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen noch stärker als bisher auf ihren angestammten "Terrains" durch die GED herausgefordert wurden. Von daher implizierte der innerbetriebliche Konsens über Funktion und Kompetenzen der MS-Gruppen gleichzeitig eindeutige Aussagen zu den gemeinsamen Zuständigkeitsbereichen sowie zu Charakter und Form der Zusammenarbeit von neuen und traditionellen Arbeitnehmerorganen. Aber allein die CFDT gab ihren Sektionen konkrete Empfehlungen für die Bewältigung dieser Aufgaben an die Hand.

II. Neue Kooperationsformen zwischen MS-Gruppen, repräsentativen Institutionen und Gewerkschaftssektionen

In den Reihen der CFDT zeichneten sich während der Experimentierphase zwei unterschiedliche Kooperationsformen ab. Der Großteil ihrer Sektionen plädierte dafür,

den MS-Gruppen lediglich die Formulierung von "Wünschen und Stellungnahmen", die Durchsetzung ihrer Anliegen aber den herkömmlichen Personalinteressenvertretungsorganen zu überlassen.

- Demnach liegt es z.B. nahe, daß die 'commission de formation' (eine Unterkommission des Betriebsausschusses) die MS-Gruppen bei der Vorbereitung der jährlichen Debatte über den betrieblichen Ausbildungsplan gezielt hinsichtlich ihrer Wünsche in puncto berufliche Aus- und Fortbildung konsultiert.
- Als noch "natürlicher" wird die Zusammenarbeit zwischen MS-Gruppen und CHSCT angesehen:

"Die Arbeitsbedingungen sind eines der wichtigsten Themen der Gruppen, wenn nicht das Feld, auf dem sie sich mit am spontansten äußern... Angesichts einer beträchtlichen Zahl gemeinsamer Themen und Probleme ist es ganz natürlich, daß die CHSCT die Arbeit der MS-Gruppen fortsetzt."

(CFDT 1985, 53)

Da der Ausschuß frei darüber verfügen kann, mit welcher Mission er seine Mitglieder betraut, steht einer direkten und permanenten Dialogstruktur mit den MS-Gruppen organisationstechnisch nichts im Wege, zumal sich eine gemeinsame Aufgabe anbietet: die Vorbereitung und Kontrolle des jährlich zu verabschiedenden Programms zur Verhütung von Unfällen und Berufsrisiken sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen!

- Aufgrund des dezentralen Charakters der Mitsprachestruktur eignen sich auch die Belegschaftsdelegierten als "Resonanzboden" für die Anliegen der GED: der jederzeit mögliche direkte Kontakt zu den Gruppen erlaubt ihnen eine systematische Erfassung der "ungelösten Probleme und realen Fragen der Arbeitenden" (a.a.O. S. 54f; vgl. S. 37f).

Andere CFDT-Sektionen standen stärker in der autogestionären Tradition der CFDT und traten dafür ein, daß die MS-Gruppen,

da sie nun einmal die Interessen des Personals in puncto Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation am direktesten zum Ausdruck bringen, auf diesem Feld nicht nur Initiativen ergreifen, sondern auch die Lösung der meisten Fragen selbst in die Hand nehmen :

"Die Idee besteht darin, die Gruppen...in die Lage zu versetzen, alles selbst zu meistern, soweit das ...Kräfteverhältnis dies zuläßt. Auf der Ebene der Institutionen stehen dann lediglich noch Probleme allgemeiner Art an oder solche, deren Lösung blockiert wurde."

(a.a.O. S. 54f)

Mit anderen Worten, Betriebsausschüsse, Belegschaftsdelegierte und CHSCT sollen sich weitgehend mit der Rolle von Beratern und Zuarbeitern zufrieden geben:

"Die repräsentativen Institutionen verlieren nicht allen Einfluß, aber ihre Rolle ändert sich. Sie besteht jetzt mehr und mehr darin, Mittel und Wege ausfindig zu machen, wie den Gruppen geholfen werden kann, ihre Arbeit zu bewältigen, sie also zu befähigen, nicht nur Kritik zu üben, sondern auch Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten, wenn nicht gar zur Verwirklichung dieser Vorschläge zu schreiten."

(ebd.)

Ein neues Rollenverständnis, das während der Experimentierphase mancherorts bereits unter Beweis gestellt wurde:

- Die Betriebsausschüsse konnten den (ihnen im Auroux-Gesetz vom 28. Oktober 1982 zugestandenen) "fonds de fonctionnement" z.B. dazu verwenden, ein Informationssystem für die MS-Gruppen aufzubauen (das exakte Kenntnisse über die betrieblichen Probleme in puncto Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene sowie den Inhalt der Diskussion in den einzelnen GED vermittelt) und die innerbetriebliche Information über die Arbeit der MS-Gruppen zu verbessern: dank u.a. regelmäßiger Berichte in der

Werkszeitung oder größerer (nicht nur auf den Aushang am Schwarzen Brett beschränkter) Plakataktionen.

- Die CHSCT konnte ihre (obligatorischen) Visiten von Werkstätten und Abteilungen gezielt von der Thematik der Diskussion der einzelnen MS-Gruppen abhängig machen und z.B. bei Problemen von Belang eines ihrer Mitglieder damit beauftragen, den betroffenen Gruppen alle zur Prüfung des Sachverhalts sowie zur Problemlösung erforderlichen Informationen zu beschaffen.
- Die Belegschaftsdelegierten konzentrierten sich (anstatt auf die Zusammenstellung von Forderungen an die Direktion) zum Teil bereits auf die Weitergabe von Informationen an die MS-Gruppen:

"Nach Kenntnisnahme der Diskussionsthemen können sie die Lohnabhängigen fragen, welche Informationen und Auskünfte sie brauchen und sie ihnen anschließend über die Gewerkschaftssektionen und die gewählten Personalvertreter zukommen lassen."

(a.a.O. S. 56f)

Die zunehmende Autonomie der MS-Gruppen konnte, wie die CFDT zugab, eine partielle Neuverteilung der Rollen implizieren: zu Lasten der repräsentativen Institutionen, keineswegs aber der Gewerkschaftssektionen! Man ging im Gegenteil davon aus, daß ihr Einfluß wachsen mußte, um der Reform zu einem durchschlagenden Erfolg zu verhelfen. In Unternehmen mit funktionierenden MS-Gruppen kann sie sich nach Ansicht der CFDT künftig in dreifacher Hinsicht als Koordinator des betrieblichen Interessenvertretungssystems profilieren:

1. indem sie für die Zirkulation der Information und die "Verteilung der Mittel" Sorge trägt, also darauf hinarbeitet, daß die traditionellen Institutionen ihr Wissen und ihre Erfahrungen gezielt in den Dienst der MS-Gruppen stellen:

"In den meisten Fällen haben die Gruppen keinerlei Kontakt miteinander. Sie können, ohne es zu wissen, die gleichen Probleme ... behandeln. Indem sie nun alle Gruppen im Auge behält, kann die Gewerkschaftssektion sie auf Ähnlichkeiten und Überschneidungen in der Thematik hinweisen und dafür sorgen, daß die Informationen zirkulieren und die Leute sich treffen."

(a.a.O. S. 57)

2. indem sie bei der Unternehmensleitung interpelliert, wenn diese einer Gruppe eine Antwort schuldig bleibt oder einem Vorschlag nicht mit adäquaten Verbesserungsmaßnahmen Rechnung trägt; im Falle einer ablehnenden Haltung der Direktion soll den Anliegen des Personals mit Forderungsaktionen nachgeholfen werden;
3. indem sie, wie bereits gesagt, als allein verhandlungsbefugtes betriebliches Arbeitnehmerorgan die Einhaltung der Mitspracheregelungen überwacht und in Permanenz überlegt, dank welcher Neuerungen die Mitsprachepraxis verbessert werden kann.

Alle diese neuen gewerkschaftlichen Aufgaben aber setzen ihrerseits voraus, daß die Sektionen weder den Stand der Diskussion in den einzelnen MS-Gruppen noch die Reaktion der Unternehmensleitungen auf die Anfragen und Vorschläge der Gruppen ignorieren.

III. Die Observierung der MS-Gruppen

Nach den Erfahrungen der Experimentierphase insistierten die Gewerkschaften bekanntlich mehr denn je auf einer regelmäßigen Information der repräsentativen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorgane über die "Wünsche

und Stellungnahmen" der MS-Gruppen sowie die entsprechenden Antworten der Leitung (vgl. auch Min. 1985, 66 u. 69). Noch wesentlicher aber war für sie, daß ihre Sektionen ein eigenes Informationssystem aufbauten! Eine systematische Observation der GED war allerdings, wie die CFDT (die wiederum als einzige Konföderation auf eine methodologische "Anleitung" ihrer Sektionen für eine erfolgreiche Demarche bei der Beschaffung und Auswertung der Informationen über die GED Wert legte) zugab, in Unternehmen mit dynamischen MS-Gruppen nicht leicht zu bewerkstelligen:

"Die Fragen, Wünsche und Stellungnahmen betreffen sehr unterschiedliche Probleme. Dies ergibt eine kolossale Masse von Informationen, die es, sollen sie zu neuen Erkenntnissen führen (...) und hinter den individuellen Anliegen der Gruppen die Dynamik des Ganzen hervortreten lassen, zu ordnen und zu vergleichen gilt."

(1985, 50f)

Da, wo die Sektionen nicht dazu in der Lage sind, eine Beobachtung aller Gruppen eines Unternehmens zu gewährleisten, bleibt nur eine selektive Demarche übrig. So kann in Unternehmen mit mehreren Betrieben die Observation z.B.

- dem "zentralen" Gewerkschaftsdelegierten anvertraut werden,
- auf eine exemplarische GED beschränkt bleiben

oder

- nur spezifischen Fragestellungen gelten.

Die Sektionen müssen also bevor sie sich nach nüchterner Einschätzung der eigenen Kräfte die zur Informationsbeschaffung und -auswertung nötigen Mittel an die Hand geben, zunächst die Felder festlegen, auf denen sie die praktische Umsetzung des Mitspracherechtes genauer verfolgen und unterstützen wollen.¹

¹ Auch wenn von Seiten der anderen Konföderationen kein "Schlüssel" für die Evaluierung der Mitsprachepraxis und ihrer Ergebnisse vorgelegt wurde, so heißt das nicht, daß

- Der erste Schritt: die Definition des Forschungs- und Aktionsfeldes:

Trägt man den einzelnen Phasen des Mitspracheprozesses Rechnung, so bieten sich drei Felder an, auf denen die Sektionen (bei entsprechender materieller und personeller Ausstattung) "aktiv" werden können:

- die betriebliche Mitsprache-Regelung (sei sie verhandelt oder einseitig vom Unternehmer festgelegt);
- die Stellungnahmen und Vorschläge der MS-Gruppen, sowie die Antworten der Unternehmensleitung: hier dürfte es u.a. darum gehen, die Effizienz des Transmissionsmodus für die Anfragen der GED bzw. die Repliken der Direktion zu testen;
- die der Mitsprache geschuldeten innerbetrieblichen Veränderungen: das Interesse kann sich auf die eigenständigen Realisierungen der MS-Gruppen (etwa materielle Verbesserungen am Arbeitsplatz) richten, genauso gut aber auch auf komplexere Modifizierungen auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation, die zwar von der Direktion oder der Hierarchie verantwortet werden, aber auf Initiativen und möglicherweise Pläne der GED zurückgehen.

ihre Gewerkschaftssektionen in puncto Beschaffung und Analyse der Informationen völlig unbedarft waren. Lojkin z.B. weist darauf hin, daß er seine Recherchen bei RENAULT in enger Zusammenarbeit mit (CGT-)Gewerkschaftern, die in den MS-Gruppen aktiv waren, konzipiert hatte:

"Will die Arbeiterbewegung der evaluativen Bilanz der Direktion (die natürlich nur den Ergebnissen Rechnung trägt, die ihrem betrieblichen 'Projekt' und ihrer Strategie entsprechen) etwas entgegenstellen, so muß sie beginnen, sich ihrerseits die Mittel für die Synthese und die Beobachtung der autogestionären Prozesse an die Hand zu geben." (1986, 145)

- Der zweite Schritt: die Informationsbeschaffung:

Legen die Sektionen Wert auf regelmäßige und lückenlose Information über die Arbeit der MS-Gruppen und die Folgen ihrer Initiativen, so sind folgende Demarchen möglich:

- die Befragung von Mitgliedern der MS-Gruppen (eine Aufgabe, die die Belegschaftsdelegierten übernehmen könnten),
- die Auswertung der Sitzungsprotokolle der Gruppen,
- gezielte Fragestellungen während der Sitzungen der Betriebsausschüsse
sowie gegebenenfalls
- regelrechte Enqueten: sie könnten, wie gesagt, vom Betriebsausschuß, seinen Kommissionen oder der CHSCT in Auftrag gegeben werden.

- Der dritte Schritt: Auswertung und praktische Umsetzung der Informationen:

Die gewerkschaftlichen Kapazitäten reichen in der Regel nur für "eine mehr oder weniger analytische, mehr oder weniger exakte Beschreibung der Probleme" (CFDT 1985, 64), d.h. bestenfalls eine quantitative Analyse der Daten aus,¹ für die sich folgender Raster anbietet:

- zeitliche Durchführung der Reform,
- betriebliches Organigramm der MS-Gruppen,

¹ Die CFDT empfiehlt ihren Sektionen, sich bei der Konzipierung einer adäquaten quantitativen Methode nicht nur mit den repräsentativen Institutionen abzusprechen, sondern sich intensiv von ihren Föderationen, den CFDT-nahen Instituten INPACT (Institut pour l'amélioration des conditions de travail, Paris) und IDEP (Institut pour le développement de l'éducation permanente, Paris) sowie öffentlichen Institutionen wie der ANACT oder des INRS (Institut national de la recherche et de la sécurité, Paris und Nancy) beraten zu lassen.

- interne Organisation der GED (u.a. Termine der Gruppentreffen, Dauer der Treffen, Funktion der Betriebshierarchie, Festlegung der Tagesordnung, Sekretariat),
- Mittel der GED,
- Informationsmodus der repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen.

Ein Verfahren, das voraussetzt, daß die Informationen über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig aus allen Arbeitseinheiten eintreffen. Wer also beispielsweise eine repräsentative Aussage über die prioritären Anliegen der Belegschaften machen will, müßte die Sitzungsprotokolle aller MS-Gruppen einsehen.

Erst nach der systematischen Auswertung aller Informationen sind die Sektionen in der Lage, eine Diagnose zu stellen, also zu entscheiden, "wie sie an die Probleme, die die direkte Mitsprache offenlegt, herangehen" (a.a.O.).

5 Das gewerkschaftliche Mitsprache-'Modell'

(Zusammenfassung, Einordnung und Schlußfolgerungen)

Bedarf es nach unserem Vergleich der gewerkschaftlichen Rezeption der Versuchsphase mit der des Arbeitsministeriums bzw. der in seinem Auftrag forschenden Gruppen und Institutionen noch eines Fazits, so ist es - zumindest im Hinblick auf unsere erste Forschungsfrage (vgl. S. 83, 92 ff) - rasch gezogen: die Gewerkschaften vermitteln nur im begrenzten Maße neue Erkenntnisse zur Annahme des Mitspracherechtes durch die betrieblichen Akteure sowie zu Verlauf und Resultaten des Experiments! Sie bestätigen weitgehend die bereits vorliegenden Ergebnisse - vor allem hinsichtlich Mitspracheangebot der Unternehmen, Organisations- und Funktionsmodus der GED sowie Auswirkungen der Mitsprache auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsgestaltung und innerbetriebliche Beziehungen - soweit sie natürlich auf eine systematische Untersuchung der Mitsprachepraxis überhaupt Wert legen. Tatsächlich kann lediglich der CFDT bescheinigt werden, dank des von ihr mitgetragenen Forschungsprogramms PAROLES die komplexe Realität der Reform annähernd erfaßt zu haben. Dennoch ist nicht zu übersehen, daß ihre Thesen noch der empirischen Fundierung bedürfen, ja, bestimmte Aspekte der Mitsprachepraxis bislang nicht genügend problematisiert wurden. So gibt es auch bei ihr noch wenig Ansätze zu einer differenzierten, nach Branchen-, Unternehmens- und Personal-kategorien unterscheidenden Betrachtung; mithin z.B. noch keine überzeugende Auskunft auf die von der Forschung signalisierte Frage, ob Motivation und Fähigkeit zur Mitsprache (folglich auch ihr Erfolg) nicht sehr stark mit dem Technologiestand eines Betriebs und dem Qualifikationsniveau des Personals zusammenhängen oder nicht. Falls ja, würde die Praxis der Mitsprache die Beschäftigten polarisieren und die gespaltene Struktur des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes akzentuieren. Sicher ist nur, daß die CFDT,

wie übrigens die meisten anderen Gewerkschaftsbünde, den in den 80er Jahren forcierten Einsatz neuer Technologien auf Werkstatt- und Büroebene zum Anlaß nimmt, eine Erweiterung nicht nur der Informations- und Kontroll-, sondern auch Mitspracherechte des Personals bei Umstrukturierungen und Innovationen zu fordern.

Da sich kein Gewerkschaftsbund weigerte, "Empfehlungen" für die Novellierung der 'Loi Auroux' vom 4. August 1982 zu geben - also selbst die prinzipiell jeder direkten Partizipation abholde FO die GED (gezwungenermaßen) tolerierte - liegt es nahe, zum Abschluß unserer Untersuchung die verschiedenen Vorschläge auf einen Nenner zu bringen, sozusagen das gewerkschaftliche Mitsprache-'Modell' der kommenden Jahre zu konstruieren.

Prognosen über die Durchsetzbarkeit dieses Projekts sowie die Zukunft der Arbeitermitsprache aber sind nur sinnvoll, wenn sie (unter Verweis auf die Partizipationskonzepte vor 1982) den "Entwicklungen" Rechnung tragen, die sich seit Beginn der Experimentierphase bei den einzelnen Konföderationen abzeichnen. Diesbezüglich (vgl. unsere zweite Forschungsfrage) kann der gewerkschaftlichen Analyse die Relevanz nicht abgesprochen werden. CFDT und CGT zumindest geben zu, daß sie sich aufgrund des oft noch dysfunktionalen, also reformschädlichen Verhaltens ihrer Betriebssektionen zu einer Überprüfung ihrer bisherigen partizipativen Konzeption gezwungen sahen und die Bedingungen und Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Aktion, die gleichzeitig ein besseres Funktionieren des Mitsprache-Mechanismus sowie die Kohäsion des betrieblichen Interessenvertretungssystems garantiert, reflektieren mußten. Da sie bei einer realistischen Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten ihrer Sektionen die gesamtwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen und Zwänge (u.a. die veränderte Akzentsetzung der staatlichen und patronalen Modernisierungspolitiken) nicht außer acht lassen konnten, sind bei einer Erklärung der gewerkschaftlichen Vorschläge zum Ausbau der Mitsprache natürlich

auch die "Rahmenbedingungen" der Experimentierphase zu bedenken.

5.1 Gewerkschaften und produktionstechnische Modernisierung (Zu den Rahmenbedingungen der Experimentierphase)

Kein Gewerkschaftsbund leugnet, daß sich der sozio-ökonomische Kontext der Jahre 1983-85 grundlegend von dem der Reformphase 1981/82 unterschied.¹

Schon im 2. Regierungsjahr zeichnete sich ab, daß sich der soziale Fortschritt nicht "verordnen" ließ. Zumindest erwiesen sich die Instrumente staatlicher Reformpolitik bei der Bekämpfung der akuten Krisenerscheinungen als wenig erfolgreich. Das mit den neuen Nationalisierungsmaßnahmen intendierte "gemischtwirtschaftliche" System funktionierte nicht: vom öffentlichen Sektor gingen nicht die erwarteten gesamtwirtschaftlichen Impulse aus.² Was man in den 70er Jahren für das

¹ Auch zur weiteren wirtschaftspolitischen Entwicklung unter der Linksregierung vgl. unsere bibliographischen Hinweise in Kapitel 2.1.2.

² "Zu den Ursachen dieses Mißerfolgs liegen eine Reihe (z.T. widersprüchlicher) Erkenntnisse vor. Das in der Kritik immer wiederkehrende Argument des "mangelhaften Kalküls" ist wohl kaum zu widerlegen und kann, wie in der Analyse Alfred Frischs (1986, 142ff), vor allem auf drei Erkenntnissen beruhen:

- Die für die industrielle Expansion vorgesehenen Mittel mußten zum großen Teil für die Deckung von Defiziten verwendet werden: eine Reihe nationalisierter Unternehmen (vor allem die Chemie- und Stahlkonzerne) arbeiteten seit Jahren mit Verlust und konnten nur dank staatlicher Subventionen und Aufträge überleben.
- Die notwendige Übergangsphase für die neu-nationalisierten Unternehmen (bis zur Klärung ihrer Wirtschaftsführungsmethoden, ihrer Entwicklungs- oder Umstrukturierungsprogramme mit den staatlichen Stellen oder bis zum Abschluß von "Planverträgen") erwies sich als viel zu langwierig und und kostspielig, lähmte sie doch monatelang die Wirtschaftstätigkeit der Unternehmen! (Viele Planverträge sollten erst 1984 abgeschlossen werden!)

Resultat fehlgeleiteter neoliberaler Wirtschaftspolitiker gehalten hatte, entpuppte sich nun für die Sozialisten als Krise der Steuerung des Wirtschaftsprozesses schlechthin! Sie kamen zu der Erkenntnis, daß unter den Bedingungen einer offenen, in den Welthandel eingebundenen Wirtschaft, eine isolierte nationale Wachstumspolitik unweigerlich das außenwirtschaftliche Gleichgewicht gefährdete.

Das mit dem Delors-Plan (März 1983) abgegebene Bekenntnis zum Freihandelsprinzip, zur EG-Einbindung sowie zum Verbleib im EWS bestätigte die sich seit Juni 1982 mit den ersten Maßnahmen einer "politique de rigueur" abzeichnende Wende in der sozialistischen Konjunktur- und Industriepolitik: die Linksregierung vollzog eine Anpassung an den konservativ-liberalen Sparkurs der Nachbarländer. Die knappen Ressourcen, lautete im Sommer 1984 die industriepolitische Devise, erfordern eine Konzentration auf "zukunftssichernde" technologische Verfahren und Produkte und machen in den anderen Industriezweigen -und zwar nicht nur in klassischen Krisenbranchen (Werften, Stahl, Kohle), sondern auch in "modernen" Branchen mit Wettbewerbs- und Sättigungsproblemen (Automobilindustrie, Telefonbau) - "Gesundschrimpungen", also einen Kapazitäts- und Beschäftigungsabbau notwendig.

Die unter dem Schlagwort "Modernisierung" in Angriff genommene (mittel- bis langfristig angelegte) Strategie zur Überwindung

-
- Die Leistungskraft der französischen Banken wurde überschätzt: Staatliche Auflagen wie die Verpflichtung, zwecks Erhaltung von Arbeitsplätzen auch wirtschaftlich schwachen Unternehmen des privaten Sektors beizustehen, sowie erhöhte Steuer- und Soziallasten verhinderten eine Aufstockung ihres Eigenkapitals, gingen also (da die Höhe des Eigenkapitals Gradmesser für die internationale Kreditwürdigkeit einer Bank sei) zu Lasten ihrer internationalen Konkurrenzfähigkeit!

Globale Gewinn- und Verlustrechnungen zum staatlichen Wirtschaftssektor seit 1981 sind zumeist nicht frei von politischen Werturteilen und können auf den Beweis abzielen, daß eine "Synthese zwischen Sozialismus und Marktwirtschaft ... Illusion" ist (Frisch).

der überkommenen Struktur- und Wettbewerbsschwächen sowie zur Bewältigung der neuen technologischen Herausforderungen (vgl. unsere Ausführungen auf S.112ff) räumte der volks- und betriebswirtschaftlichen "Rentabilität" absolute Priorität ein, implizierte mithin den Übergang zu "liberaleren" Spielregeln. Der Staat beließ es, wie vor 1981, bei einer lockeren mittelfristigen Rahmenplanung und begnügte sich weitgehend damit, die Rahmenbedingungen für die Unternehmen zu verbessern (u.a. durch Steuer- und Abgabensenkungen) sowie die industriepolitisch notwendigen Umstrukturierungen (incl. der damit verbundenen sozial- und regionalpolitischen Begleitmaßnahmen), Forschungen und Ausbildungspolitiken in die Wege zu leiten.

Die Abkehr vom staatlichen Voluntarismus der Reformphase und die (erneut) marktbestimmte Anpassung der französischen Wirtschaft - die Unternehmen des öffentlichen Sektors verfügten jetzt über eine weitgehende Verwaltungsautonomie und bemühten sich um die Mobilisierung von Privatkapital - kamen einem politischen Wertewandel gleich, der, überspitzt formuliert, als "Übergang von der marxistischen zur schumpeterschen Sichtweise des Kapitalismus" (Jansen/Willier) bezeichnet werden kann. Damit ergaben sich aber auch neue Legitimationszwänge für eine Reform der industriellen Beziehungen. Denn die sozialen Folgen einer Instrumentalisierung des "Human-kapitals" vorrangig für das Ziel der betrieblichen Effizienzsteigerung lagen auf der Hand: so war z.B. die Sanierung der Automobilindustrie (produktionstechnische Modernisierung und veränderte Arbeitsorganisation) darauf angelegt, durch den Einsatz neuer Technologien und die Einführung partizipativer (informatikgestützter) Managementformen ca. ein Fünftel der bestehenden Arbeitsplätze auf dem Automobilsektor "überflüssig" zu machen (Rapport DALLE 1984). Verband die Regierung 1981/82 ihre Reformbestrebungen noch primär mit einem Appell an die Unternehmer, die Arbeitenden endlich als "mündige Bürger" anzuerkennen (Lois Auroux), so richtete sie

sich nach dem wirtschaftspolitischen Kurswechsel nun an die Arbeitenden selbst, wenn sie die Notwendigkeit einer "Aussöhnung" (Mauroy) der Franzosen mit ihrer Industrie betonte: "Eines der größten Hemmnisse auf dem Weg zur Modernisierung ist kultureller Art", hieß es bezeichnenderweise im Juli 1984 in der Regierungserklärung des neuen Premiers Laurent Fabius. Mit anderen Worten, die Option für einschneidende Sanierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen sollte von den Arbeitenden mitgetragen werden - selbst wenn sie auf einen Bruch mit ihrer traditionellen Prioritätensetzung hinauslief.

Die Gewerkschaften gaben sich, wie gesagt (vgl. S.60ff) trotz zunächst lautstarker Proteste gegen das sozialistische Krisenmanagement letzten Endes doch relativ konzessionsbereit. Zumindest akzeptierten sie - nicht unbeeinflusst von der zunehmend resignativeren Einstellung der Arbeiterschaft gegenüber einer Modernisierung durch neue Technologien - weitgehend die 'Rationalität' der staatlichen und patronalen Industriepolitiken: indem sie eindringlicher denn je auf die Notwendigkeit und Möglichkeit einer sozialverträglichen Technikgestaltung hinwiesen!

Die CGT ging dabei wie bisher davon aus, daß dank des Einsatzes neuer Technologien "mehr und besser" produziert werden konnte, d.h. versprach sich von der Modernisierung wie gehabt direkt wachstumsfördernde Impulse, die dem Beschäftigungsvolumen zugute kamen.

Neue Arbeitsplätze erwartete die (nach ihrer herben Kritik in den 70er Jahren an der "Wachstumsideologie" heute stärker pragmatisch eingestellte) CFDT eher langfristig von einem Wachstum der technologisch fortschrittlichsten Branchen: sie signalisierte - ähnlich wie die anderen Konföderationen - Zustimmung für ein "selektives" Wachstum, d.h. für den temporären Abbau von Arbeitsplätzen!

Solche, zum Teil also neuen Akzentsetzungen in der gewerkschaftlichen Modernisierungsstrategie wirkten sich auch auf die Mitsprache-Konzeption der einzelnen Konföderationen aus. Da technologische Innovationen nicht nur einer Steigerung

der betrieblichen Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit, sondern gleichzeitig einer Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen Vorschub leisten sollten, konnte eine direkte "Intervention" der Belegschaften in den Entscheidungsfindungsprozeß für die CGT keinen Restriktionen unterliegen, also keine existentiellen (vor allem Arbeitsplatz-)Probleme negieren.

Die CFDT hielt sich ebenfalls nicht strikt an die Definition des Geltungsbereiches des "droit d'expression" durch Gesetzgeber und Regierung (vgl. den Anwendungszirkular des Arbeitsministers vom 18. November 1982): etwa die Vergütung von Leistungslohnarbeit war für sie durchaus auch ein Thema für die GED - sie insistierte aber, konform ihrer neuen Konzeption eines "selektiven" Wachstums, weniger auf der beschäftigungspolitischen Dimension der Mitsprache als auf ihrer Bedeutung für die Verbesserung der Produktqualität und der Produktionseffizienz. Die sich häufenden produktionstechnischen Umstellungen und Neuerungen mochten den Gewerkschaften neue Argumente für die Forderung nach Humanisierung und Demokratisierung des Arbeitslebens an die Hand gegeben und zu einer Präzisierung ihres Modells der direkten Belegschaftspartizipation geführt haben, sie spielten, wie in der Bundesrepublik, letzten Endes nur den reaktiven Part in der Modernisierungspolitik! Soziale Kompensationsstrategien (Besitzstandswahrung) und Forderungen nach frühzeitiger Beteiligung des Personals an der Planung der Reorganisation des Betriebsablaufs waren "lediglich" auf eine präventive soziale Steuerung des Innovationsprozesses angelegt.

Sieht man einmal von der FO ab, die es ablehnte, sich mitverantwortlich an Innovationsentscheidungen zu beteiligen, so optierten zunächst alle Gewerkschaftsbünde dafür, die Modernisierung zum Verhandlungsgegenstand zu machen - unter besonderer Berücksichtigung der Themen 'Umstrukturierungen', 'Qualifikation' und 'Arbeitsbedingungen'. Optionen, die auf eine Art Investitionskontrolle hinauslaufen konnten, wenn dabei, wie die CGT vorschlug, die mit den Modernisierungs-

investitionen verfolgten wirtschaftlichen und sozialen Zielsetzungen vertraglich vereinbart wurden, wenn der Umfang der durch die Investitionsmaßnahmen bedingten Umstrukturierungen vor Einsatz der neuen Technologien quantifiziert und wenn (u.a. nach Quantität und Qualität der Arbeitsplätze, Qualifikationen, berufsbildenden Maßnahmen, Arbeitsbedingungen) aufgeschlüsselt wurde, welche voraussichtlichen Folgen die Innovation für den einzelnen Beschäftigten nach sich zog (vgl. LE PEUPLE vom 15. November 1984, 10ff).

Auch die repräsentativen Institutionen und die MS-Gruppen wurden in diese (nicht zuletzt auf den Abschluß von branchenübergreifenden nationalen Rahmenverträgen zielenden) gewerkschaftlichen Präventivstrategieneinbezogen. Die CGT mochte 1985 - eingedenk der Umsetzungsprobleme der 'Lois Auroux' - entschiedener als die anderen Konföderationen darauf bestehen, daß die Arbeitenden so "unmittelbar" wie möglich an der "Gesamtheit der Entscheidungen" über die technologischen Innovationen beteiligt werden, die nachstehende Position drückte durchaus ein generelles gewerkschaftliches Anliegen aus:

"Alle Fragen, die mit der Modernisierung zusammenhängen, müssen mit den Lohnabhängigen diskutiert werden. Wobei diese vorher über alle Punkte, die für die Einschätzung des Ganzen und die Entscheidungsfindung von Belang sind, informiert worden sind. Dies setzt voraus, daß die neuen Rechte effizient ausgeübt werden, bei technologischen Neuerungen keine Entscheidungen ohne vorherige Konsultation der Lohnabhängigen und ihrer Repräsentanten getroffen werden und diese Entscheidungen den individuellen und kollektiven Fähigkeiten Rechnung tragen".

(CGT 1985a, 350; vgl. Maire 1986, 65ff)

Heißt dies, daß Modernisierungszwänge zu einer Annäherung der gewerkschaftlichen Vorstellungen von Funktion, Form und Inhalt einer zeitgemäßen Arbeitermitsprache geführt hatten?

5.2 Perspektiven und Erfolgsbedingungen der Reform

A Organisation und Funktionsmodus der MS-Gruppen

Daß sich die konföderalen Einschätzungen der Versuchsphase nur schwer auf einen Nenner bringen lassen - und insofern nicht nur der ministerielle Rapport, sondern auch die bisherigen sozialwissenschaftlichen Verlautbarungen zur gewerkschaftlichen Rezeption der Mitsprache-Praxis der Ergänzung, wenn nicht gewisser Korrekturen bedürfen - stellt sich bei einem Vergleich selbst der 'Bilanzen' heraus, die dem Experiment mehr positive als negative Seiten abgewinnen. Die Konvergenzen im Gesamteindruck können nicht darüber hinwegtäuschen, daß CFDT, CFTC und CGC infolge spezifischer Optiken der Mitsprache nicht immer die gleichen Resultate und Wirkungen attestieren und ihre Ergebnisse zum Teil sehr unterschiedlich gewichten:

- Die sozialpartnerschaftlich eingestellten Bünde messen ihren Erfolg vornehmlich daran, ob sich die MS-Gruppen zunächst ohne Beeinträchtigung des Arbeitsklimas sowie des Betriebsablaufs - insbesondere ohne Infragestellung der Hierarchie! - durchsetzen lassen. Bezeichnenderweise überwand die CGC ihre ursprüngliche Abneigung gegen die Reform (ihre "sozialistische Perspektive") vor allem deshalb, weil die GED vielerorts zunächst von den direkten Vorgesetzten, den in ihren Augen natürlichsten "Mittlern" im Interessenkonflikt zwischen Belegschaften und Leitung - betreut wurden, anstatt zu Erfüllungsgehilfen der Gewerkschaftssektionen degradiert zu werden.
- Eine generelle Übernahme der animateur- und rapporteur-Rolle durch Meister und Cadres ist hingegen für die autogestionäre CFDT eher ein Manko, das gruppendynamische Prozesse und die Erarbeitung "autonomer" Vorschläge der

Belegschaften zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation verzögert oder verhindert. Wie die CGT trug sie bei ihrer Analyse nicht zuletzt der "transformatorischen" Funktion der Mitsprache Rechnung und evaluierte dabei vor allem auch, ob und in welchem Maße sich die repräsentativen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsorgane in den Mitspracheprozeß einbrachten: also die direkte Artikulierung von Belegschaftsinteressen akzeptierten und mit bestimmten "traditionellen" Denkhaltungen, Aktions- und Organisationsformen brachen.

Nun, trägt man den wichtigsten Konstanten in den von den Linksgewerkschaften unterzeichneten Vertragstexten über die Modalitäten der Mitsprachepraxis Rechnung und setzt sie in Relation zu den Qualitäten, die ihre Konföderationen nach mehr oder weniger eingehender Observierung der realen Entwicklung vor Ort einer "funktionierenden" GED bescheinigten, so zeichnet sich seit 1985/86 bei CGT und CFDT idealtypisch folgendes Mitsprache-Modell ab:

1. Organisationsstruktur, personelle Zusammensetzung

- Die MS-Gruppen werden auf der Ebene kohärenter Arbeitseinheiten, d.h. auf Werkstatt-, Büro- oder Abteilungsebene gebildet und bestehen entsprechend aus maximal 15 bis 20 Arbeitenden. Die Teilnehmer unterliegen also in der Regel gleichen oder ähnlichen Arbeitsbedingungen.
- Es handelt sich um homogene, die direkten Vorgesetzten mit einschließende Arbeitsgruppen. (Ein Fünftel der von der CFDT (1985, 14) analysierten Vertragsprotokolle hielt ausdrücklich fest, daß Personalkategorien mit prekärem Statut (z.B. Aushilfs- und Vertretungspersonal, oder Arbeitende mit befristeten Verträgen) ebenfalls zur Mitsprache berechtigt waren!)
- Zwecks Gewährleistung einer Kommunikation zwischen den einzelnen GED eines Unternehmens und gegebenenfalls einer

Koordinierung ihrer Initiativen fungieren auf mittlerer Betriebsebene intermediäre MS-Gruppen (groupes inter-services).¹

2. Animateurs und Rapporteurs der GED, Funktion der direkten Vorgesetzten

- Die Gruppen bestimmen ihre Diskussionsleiter, Sprecher und Sekretäre weitgehend selbst - unter strikter Anwendung des Rotationsprinzips! Da, wo diese Funktionen vertraglich den direkten Vorgesetzten oder anderen Cadres zugesichert werden, "assistiert" ihnen ein gewähltes Mitglied der Gruppe.
- Die Betriebshierarchie übernimmt ansonsten (unabhängig von jeder Betreuerrolle) die Information der Gruppen über die wirtschaftliche und technologische Entwicklung der Unternehmen, berät sie bei der Erarbeitung von Problemlösungen, unterstützt (soweit sie nicht selbst der Adressat für die Wünsche und Vorschläge der Belegschaften ist) die Demarche der Gruppensprecher bei Patron und Direktion und verantwortet oder koordiniert (bei einem positiven Bescheid) gegebenenfalls die erforderlichen Verbesserungsmaßnahmen auf Werkstatt-, Büro- oder Abteilungsebene.

3. Planung der Gruppensitzungen, Zeitbudget der Gruppen

Die GED bestimmen - bei einem Kredit von jährlich wenigstens

¹ Solche Gruppen ergänzen Arbeitsministerium und Forschung, können schon da unumgänglich werden, wo die Arbeitseinheiten eine zu geringe Personalstärke aufweisen, um die Einrichtung eigener GED zu rechtfertigen, oder Produktionszwänge es nicht erlauben, das gesamte Personal einer Arbeitseinheit zur gleichen Zeit für die Sitzungen der GED abzustellen (vgl. Min. 1985, 21 u. 33; Nansot 1985, 39). Zudem macht man auf einen Trend zur Verkleinerung der MS-Gruppen aufmerksam, der in der gewerkschaftlichen Analyse ignoriert wird: eine Gruppenstärke von 15 bis 20 Partizipanten brachte nicht nur Organisationsschwierigkeiten mit sich, sondern wirkte sich häufig auch lähmend auf Diskussionsfreudigkeit und Initiativwerdung der Gruppen aus!

12 bis 15 Stunden - Zeitpunkt und Dauer ihrer "réunions" weitgehend selbst (evtl. in Absprache mit den direkten Vorgesetzten) oder haben, falls sie auf einen Terminkalender festgelegt werden, bei akuten Problemen zumindest die Möglichkeit zur Abhaltung außerplanmäßiger Treffen.

4. Geltungsbereich des Mitspracherechtes, Tagesordnung der Gruppensitzungen

- Die Teilnehmer legen (etwa zu Beginn jeder Sitzung oder am Ende der vorausgegangenen "réunion") die Diskussionsthemen selbst fest und sorgen damit dafür, daß die aus ihrer Sicht prioritären Probleme zur Sprache kommen.
- Die Mitsprache erstreckt sich auf alle Themen, die mit der individuellen und kollektiven Arbeitssituation (das sind, wie gesagt, für die CGT z.B. auch Löhne, Prämien, Klassifizierungen oder berufliche Weiterbildung) sowie - mit der Produktionstätigkeit und Arbeitsgestaltung auf Werkstatt-, Büro-, Abteilungs-, wenn nicht Betriebsebene zusammenhängen!

5. Arbeitsmethoden der GED

Die Gruppen bringen nicht nur Probleme und Wünsche vor, sondern Überlegen, dank welcher Maßnahmen die von ihnen signalisierten Mißstände behoben werden können. Eine solche "kollektive" Erarbeitung von Lösungsvorschlägen soll gewährleisten, daß jeder einzelne Gruppenteilnehmer seine "Kenntnisse und Fähigkeiten" in die Diskussion einbringt und somit zum "Innovationsträger" wird. Sie enthebt allerdings Meister und Cadres nicht der Aufgabe einer gezielten Wissens- und Erfahrungsvermittlung: sie

- sind den GED bei der Analyse von Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation und gegebenenfalls dem Diskussionsleiter oder Sekretär bei der Synthese und Auswertung der

- Ergebnisse der Gruppensitzungen behilflich;
- informieren die Gruppen über die gesamtbetrieblichen Entwicklungen und Planungen; überprüfen also, inwieweit ihre Vorhaben mit den wirtschaftlichen,organisatorischen und technischen Gegebenheiten der Unternehmen vereinbar sind
- und
- leiten die zur Anhebung des allgemeinen Kenntnissniveaus der Gruppe erforderlichen Schulungsmaßnahmen in die Wege.

6. Praktische Umsetzung der Wünsche und Vorschläge der MS-Gruppen

Dank regelmäßiger Informationen der repräsentativen Institutionen und der Gewerkschaftssektionen über die Fragen und Vorschläge der GED sowie die Antworten von Patron und Leitung und/oder eine aktive Teilnahme der Gewerkschafter, der Mitglieder der Betriebsausschüsse oder der Belegschaftsdelegierten an den Versammlungen ihrer Arbeitseinheiten sind die "traditionellen" Personalinteressenvertretungsorgane in der Lage, die Anliegen der Gruppen zu unterstützen bzw. den eigenen Forderungen und Initiativen mehr Gewicht zu verleihen und die entsprechenden Verbesserungsmaßnahmen durchzusetzen.

Kräfteverhältnis und,nicht zuletzt,Organisationsstruktur der Unternehmen lassen möglicherweise eine mehr als ansatzweise "autogestionäre" Demarche zu:

- die MS-Gruppen artikulieren nicht nur ihre Interessen in puncto Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung, sondern bauen ihre "Vorschläge" zu praktikablen "Lösungen" aus, die sie so weit wie möglich selbst "umsetzen"! Eine solche (vor allem von der CFDT propagierte) Demarche sowie überhaupt jede Beschleunigung des Antwort-Verfahrens bedingt einen flexiblen Betriebsführungsstil mit dezentraler Ent-

scheidungsstruktur: insbesondere eine Delegation erweiterter Entscheidungsbefugnisse an die (in die GED eingebundene) untere und mittlere Hierarchie!

- Die repräsentativen Institutionen geben sich bei dieser Form der Kooperation mit der Rolle von Beratern und Informanten der GED zufrieden (nehmen also eine Einschränkung ihrer Kompetenzen in Kauf): sie stellen ihre Mittel gezielt in den Dienst der MS-Gruppen und sind lediglich noch "für Probleme allgemeiner Art oder solche, deren Lösung blockiert wurde, zuständig" (CFDT 1985, 54f).
- In jedem Falle tragen die Gewerkschaftssektionen für die Kohärenz der Lohnabhängigeninteressen und -forderungen, d.h. die Koordination der Aktivitäten von neuen und traditionellen Arbeitnehmerorganen Sorge: sie
 - gewährleisten die Zirkulation der Informationen und die Verteilung der Mittel,
 - helfen den Anliegen der MS-Gruppen, falls die Direktion die gewünschten Verbesserungsmaßnahmen verweigert, mit Forderungsaktionen nach,
 - überwachen die Einhaltung der MS-Regelungen und sind (dank regelmäßiger Neuverhandlungen) in Permanenz darum bemüht, die Modalitäten der Mitsprachepraxis den "realen betrieblichen Dynamiken" (CFDT) anzupassen.

Vergleicht man dieses (vor allem in CFDT-Texten) elaborierte "Modell" mit dem Bild, das sich die Linkskonföderationen vor Beginn des Experimentes von einem funktionierenden Mitsprache-System machten, so legen sie bei der Beurteilung des Erfolgs der direkten Partizipation zunächst keine wirklich neuen Maßstäbe an.

- Gegen eine restriktive Definition des Mitspracherechtes gehen sie, wie gehabt, davon aus, daß bei einer Diskussion von Form, Inhalt und Finalität der Arbeit auf Werkstatt- oder Büroebeane das betriebliche Umfeld nicht außer Betracht bleiben kann, da Umstrukturierungen

- und technologische Innovationen sich unmittelbar auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung auswirken. Wenn die CFDT nach den Erfahrungen der Experimentierphase mehr denn je auf "groupes inter-services" Wert legt, so bezeichnenderweise, um die vielerorts noch starren und deshalb dysfunktionalen Organisationsstrukturen der Unternehmen mit "einer Vielzahl von von einander abgeschotteten Sektoren und Abteilungen aufzubrechen" (1985, 38) und sicherzustellen, daß die Arbeitenden nicht allein die "unmittelbaren Probleme" der eigenen Arbeitsbedingungen, sondern auch die betriebliche Gesamtsituation reflektieren.
- Um jede kapitalorientierte Vereinnahmung der neuen Institution auszuschließen, insistieren beide Konföderationen wie bisher auf der "Autonomie" der MS-Gruppen bei Planung, Vorbereitung und Durchführung ihrer Versammlungen, mithin auch bei der Bestimmung der Diskussionsthemen sowie der Formulierung ihrer Fragen und Verbesserungsvorschläge. Das heißt, eine aktive Mitarbeit der Meister und Cadres wird zwar für unerläßlich gehalten, sie impliziert aber keineswegs automatisch eine Sonderrolle als 'Animateurs' oder 'Rapporteurs' der MS-Gruppen. Die Hierarchie mag dank privilegierter Beziehungen zur Leitung im hervorragenden Maße geeignet sein, dieser die Anliegen der GED plausibel zu machen, aufgrund eben ihrer exponierten Stellung im Produktionsprozeß bleibt sie für CGT und CFDT auch besonders anfällig für Pressionen "von oben".

Eine Weiterentwicklung früherer Positionen zur Praxis des "droit d'expression" zeichnet sich allerdings hinsichtlich der Beziehungen zwischen GED und repräsentativen Institutionen bzw. Gewerkschaftssektionen ab.

- Hatte die CGT ursprünglich auf der "Betreuung" der MS-Gruppen durch die Gewerkschaften bestanden und von ihren Aktivisten erwartet, daß sie als Partizipanten an den Sitzungen der GED "bei der Beantwortung von Fragen ... die Positionen ihrer Organisation vertreten" und "Wege

zur Lösung" der anstehenden Probleme aufzeigen (1983, 9), so empfiehlt sie ihnen nach der Experimentierphase, sich künftig individueller in die Gruppen einzubringen: anstatt als Mandatsträger aufzutreten und einen gewerkschaftlichen Diskurs zu praktizieren, sollen sie sich fortan vor allem als "Dialog"-Partner auszeichnen, der es versteht "zuzuhören" und sich die Meinungen und Vorschläge der Basis für die Erfüllung seiner Funktion als Belegschaftsdelegierter, Mitglied des Betriebsausschusses oder Gewerkschaftsdelegierter zu eigen zu machen. Die CGT redet neben dieser klassischen Demarche (Artikulation der Lohnabhängigenwünsche durch die GED, praktische Durchsetzung durch die repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen) mehr denn je auch "autonomen" Aktionen der Arbeitskollektive das Wort, die den "individuellen Besonderheiten, Verantwortungen, Ideen und Meinungen angepaßt" (1985, 214) sind. Wenn sie solche Initiativen inhaltlich nicht auf die von Unternehmer oder Gesetzgeber definierten "Mitsprache-Felder" beschränkt, also z.B. die Bereiche der Beschäftigungs- oder Lohnpolitik oder der Unternehmensführung nicht ausspart, so allerdings nicht zuletzt, um zu gewährleisten, daß der Aktionsradius der MS-Gruppen sich mit dem der Gewerkschaftssektionen deckt; somit, d.h. bei einer konsequenten Dezentralisierung der gewerkschaftlichen Organisation und Aktion bis auf die Arbeitsplatzebene (eine hohen Syndikalisierungsgrad auf Werkstatt- und Büroebe oder zumindest einer aktiven Mitarbeit von Gewerkschaftern in den GED ...), bieten sich die MS-Gruppen nach wie vor auch als "Stützpunkte für Fortührungskämpfe" an.!

- Bei der CFDT verläuft die Entwicklung eher in die entgegengesetzte Richtung. Hatte sie die Mitsprache vor Beginn des Experiments (getreu ihrer autogestionären Perspektive) vorwiegend als Individualrecht begriffen, sich jedenfalls entschieden gegen jede gewerkschaftliche "Vermittlung" bei der Artikulation und Formulierung von Lohnabhängigen-

interessen in puncto Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung ausgesprochen - selbst die Vorschläge der Betriebssektionen für die praktische Umsetzung des Mitspracherechtes sollten das Ergebnis einer Konsultation der Belegschaftsbasis sein! - so hält sie nach der Versuchsphase eine verstärkte gewerkschaftliche Intervention in den Mitspracheprozeß (Informationsbeschaffung für die GED, Koordinierung ihrer Initiativen mit denen der repräsentativen Institutionen) immer mehr für die Grundbedingung jeder erfolgreichen Belegschaftspartizipation. Sie macht - wie die CGT - kein Hehl daraus, daß sie sich davon eine Revalorisierung der gewerkschaftlichen Aktion verspricht.

Sozialpartnerschaftlich orientierte Bünde wie CFTC und CGC schreiben der Mitsprache nicht die gleiche transformatorische Funktion zu wie die beiden Linkskonföderationen. Primär darauf bedacht, in den Betrieben "jeden exzessiven und unkontrollierten Liberalismus" (Jean Menu) abzubauen oder zu verhindern, räumen sie den GED weniger Autonomie-Rechte ein als CGT und CFDT.

Hält man sich an ihre ersten Empfehlungen für die praktische Umsetzung des "droit d'expression" bzw. den Tenor der von ihren Betriebssektionen mitverantworteten Vertragstexte, so traten sie zunächst für eine strikte Begrenzung der Mitsprache auf die im Gesetzestext festgelegten Felder 'Arbeitsbedingungen' und 'Arbeitsorganisation' ein, gaben sich (die CGC zumindest) mit einem 'Budget' von jährlich 6 Stunden für die Sitzungen der GED zufrieden und befürworteten eher eine Organisation und Betreuung der Gruppen durch die Hierarchie als durch gewählte animateurs aus den Reihen der Belegschaften. Gegen jede demonstrative Präsenz von Gewerkschaftern und Mandatsträgern in den MS-Gruppen, hielt die CGC gar eine Einschaltung der Betriebssektionen in den Prozeß des "suivi de l'expression" nicht für unabdingbar. Sie signalisierten damit, daß der Erfolg des Experiments für

sie weniger vom Funktionieren der betrieblichen Gegenmacht als von der Effizienz der direkten Vorgesetzten als Betreuer und Rapporteure der MS-Gruppen abhing.

Nun, die Versuchsphase mit den GED scheint der CFTC zu der Einsicht verholten zu haben, daß im Hinblick auf eine sozialpartnerschaftliche "Konzertation" und "Kooperation" der Handlungsspielraum von Leitung und Hierarchie weiter eingeschränkt werden muß: sie wünscht eine Ausweitung der Mitsprache auf alle Fragen, die mit der Finalität der Produktion von Werkstätten, Büros und Abteilungen zusammenhängen und zeigt ein zunehmend größeres Interesse an der freien Wahl sowie der Rotation der animateure!

Die CGC möchte solche Lösungen in Ausnahmefällen (in "blockierten" Situationen) nicht ausschließen, ihr Hauptaugenmerk ist wie bisher darauf gerichtet, die Hierarchie als Dreh- und Angelpunkt eines für Belegschaften und Leitung gleichermaßen ergiebigen Mitsprachesystems zu etablieren. Ein Projekt, das aber auch für sie nicht ohne Vorleistung der Unternehmen zu realisieren ist: sie besteht auf der Bewilligung von Mitteln für die Schulung der animateure, auf der Einrichtung eigener GED der Meister und Cadres (zwecks Erfahrungsaustausch über die Mitsprachepraxis und die Koordinierung des "suivi de l'expression") sowie, um das Antwortverfahren zu beschleunigen, auf einer größeren Entscheidungsautonomie der unteren und mittleren Hierarchie.

Die Tatsache, daß diese Vorschläge auch in den meisten anderen konföderalen Empfehlungen für eine Verbesserung der Mitsprachepraxis nicht fehlten, beweist, daß die Gewerkschaften trotz unterschiedlicher wirtschaftsdemokratischer Perspektiven und Strategien zum Teil sehr ähnliche Maßnahmen ins Auge fassen, um die "Intervention" der Arbeitenden in die betrieblichen Entscheidungsprozesse bzw. die sozialpartnerschaftliche "Konzertation" in Gang zu bringen.

B Die Funktionsbedingungen des betrieblichen "Mitsprache"-
Systems

Wenn die verschiedenen gewerkschaftlichen Mitsprache-Konzeptionen nach der Versuchsphase also in mehr Punkten übereinstimmen als vor Beginn des Experiments, so, weil die einzelnen Organisationen bei der Revision ihres "Modells" nicht umhin können, auch der partizipativen Praxis in der großen Mehrheit der Unternehmen mit weniger gut funktionierenden GED sowie natürlich den Realitäten der Unternehmen ohne jeden Ansatz zur direkten Belegschaftspartizipation Rechnung zu tragen, und sich aufgrund der zum Teil sehr ähnlichen Erfahrungen ihrer Betriebssektionen gemeinsame Schlüsse hinsichtlich der Erfolgsbedingungen der Reform aufdrängen.

- So liegt z.B. bei CGT, CFDT und CFTC der Forderung nach inhaltlicher Ausweitung des "droit d'expression" die Erkenntnis zugrunde, daß die Informations- und Mitsprachebedürfnisse des Personals sich nicht auf Fragen der unmittelbaren Arbeitssituation und Funktionsmängel auf Werkstatt- und Büroebe­ne beschränken: viele GED diskutierten auch die Bedingungen und Folgen technologischer Innovationen und in diesem Zusammenhang Betriebsablauf und Produktivität ihrer Unternehmen.
- "Autonomie", d.h. Hierarchie-unabhängigere MS-Gruppen wünscht man sich bereits aufgrund des vielerorts noch "blockierten" Dialogs zwischen Vorgesetzten und Belegschaftsbasis. Kommunikationsschwierigkeiten, die zunächst Meistern und Cadres angelastet werden, die sich, da nicht wirklich von den Vorzügen der Innovation überzeugt, nur zögernd in das Experiment einbringen und bei ungenügender Vorbereitung auf ihre neuen Aufgaben prompt als Animateure oder Informanten der MS-Gruppen versagen! Wenn der angestrebte "soziale Dialog" oftmals noch nicht zustande kam, so zum Teil aber

auch aufgrund einer profunden Voreingenommenheit der Belegschaften gegenüber der Hierarchie: mancher Arbeitende sperrte sich gegen eine "Betreuung" durch den Vorgesetzten, ja, konnte bereits durch seine bloße Präsenz in der GED so verunsichert sein, daß er sich entweder eine Art Selbstzensur auferlegte oder von einer weiteren Teilnahme an den Gruppentreffen absah!

- Eine systematischere Information der repräsentativen Institutionen und der Gewerkschaftssektionen über die Vorhaben und Anfragen der GED bzw. die Antworten der Leitung wird nicht zuletzt unter Hinweis auf die Folgen- und Wirkungslosigkeit der Mitsprachepraxis in vielen Unternehmen gefordert: da wo die Personalvertretung nicht in den Prozeß des "suivi" einbezogen wurde, so die gewerkschaftliche Diagnose, ließen die Stellungnahmen und Entscheidungen der Direktion oft allzu lange auf sich warten oder blieben gar ganz aus, wurden abschlägige Bescheide häufig nicht begründet, fehlte es, mit anderen Worten, an Kontrollinstanzen, die ein gesetzes- oder vertragskonformes Mitspracheverhalten von Patron oder Management anmahnten und (im Rahmen der eigenen Handlungsmöglichkeiten) für die praktische Umsetzung der Anliegen der GED sorgten.

Damit deuten die Gewerkschaften an, woran das Experiment scheitern, d.h. wegen mangelnder Partizipation der Belegschaften frühzeitig abgebrochen werden konnte. Infolge einer zu formalistischen Mitsprachepraxis (vor allem einer stark eingeschränkten Thematik, eines wenig gruppendynamischen, "kollektiv" erarbeitete Problemlösungen garantierenden Arbeitsstils der GED oder eines umständlichen, mithin zeitraubenden Antwort-Verfahrens) und/oder einer ungenügenden Berücksichtigung der Anliegen der Gruppen durch Hierarchie und Leitung, so ihre häufigste Beobachtung, büßte die Innovation in den Augen der Arbeitenden sehr schnell ihre Glaubwürdigkeit ein: in begrenztem Maße zur Mitsprache berechtigt bzw. enttäuscht, daß ihre Wünsche und Vorschläge ohne

konkrete Folgen blieben, mangelte es ihnen bald an der nötigen Motivation zur Fortsetzung des Experiments! Die Gewerkschaften zögern also nicht, für solche Mißerfolge oder den geringen wirtschaftlichen und sozialen Impact der Reform primär Patron und Direktion verantwortlich zu machen. Selbst die CGC gibt zu, daß seitens der Unternehmensleitungen insgesamt gesehen nicht genügend "Impulse" für die Verbesserung des "sozialen Dialogs" ausgingen und grundlegenden Anliegen der Belegschaften bzw. der Hierarchie (wie z.B. dem Wunsch nach mehr "Verantwortung" im Arbeitsprozeß) häufig nicht entsprochen wurde. Hinsichtlich der Motive für dieses dysfunktionale Mitsprache-Verhalten deutet sich nur ein partieller Konsens an: eine gesetzeskonforme Mitsprache -meinen zumindest CFDT und CGT - paßt einem Teil der von der Reform betroffenen Unternehmen nicht ins Konzept, da sie bereits über hauseigene Partizipationsstrukturen verfügen, etwa Qualitätszirkel oder Gruppen des "technischen Fortschritts" damit beauftragt haben, Lösungen für die Verbesserung der betrieblichen Produktivität zu erarbeiten. Von daher, folgert man, sind sie darauf aus, die Einführung der MS-Gruppen zu verhindern oder, falls das betriebliche Kräfteverhältnis eine direkte Opposition zunächst nicht zuläßt, die Innovation nur auf einige Teileinheiten des Unternehmens zu begrenzen, in der festen Absicht, sie wieder rückgängig zu machen, sobald das allgemeine Interesse an der Reform erlahmt. Mit anderen Worten, die Bewilligung nur begrenzter Mittel für die MS-Gruppen (weniger Treffen pro Jahr, keine Schulung der animateure und Gruppenteilnehmer...) oder die passive Haltung von Leitung und Hierarchie gegenüber den Anregungen der GED können für CGT und CFDT Teil eines Kalküls sein, das auf die Demotivierung der Belegschaften abzielt.

CGC und CFDT ignorieren nicht die Probleme, die das Nebeneinander von MS-Gruppen und Qualitätszirkeln mit sich bringt - zumal dann, wenn die Leitung die Gruppen in "Konkurrenz" zu den weitaus generöser geförderten hauseigenen Partizi-

pationsorganen treten lassen. Im Gegensatz zu den beiden großen Konföderationen unterstellen sie dem Patronat expressis verbis allerdings keine gezielte Obstruktion der Reform. Wie sie sind sie jedoch gegen jede "Substituierung" der MS-Gruppen durch Qualitätszirkel oder auch nur ihre Transformation zu "Vorfeldorganisationen" der patronalen Organe. Man ist nicht gegen eine Koexistenz beider Institutionen, stimmt einer funktionalen Arbeitsteilung jedoch nur dann zu, wenn sich das partizipative Gesamtsystem an der Logik orientiert, die dem Auroux-Gesetz vom 4. August 1982 bzw. dem neuen Gesetz vom Januar 1986 zugrunde liegt. Damit distanzieren sich die französischen (wie die bundesdeutschen) Gewerkschaften von jeder Vereinnahmung von Partizipationsorganen (seien es MS-Gruppen oder Qualitätszirkel) für rein unternehmerische Zwecke. In solchen Fällen gehen CGT und CFTD davon aus, daß die Akzeptanz von GED ebenfalls eine taktische Funktion haben, nämlich darauf zielen kann, der gewerkschaftlichen Betriebspolitik die Legitimationsgrundlage zu entziehen. Bei einem Erfolg dieser Taktik spräche mithin einiges für die These der FO, die Mitsprache impliziere quasi zwangsläufig eine "Neutralisierung" oder "Marginalisierung" des Syndikalismus und damit die "Integration" des Personals!

Die Gewerkschaften mögen den Reformwillen vieler Unternehmensleitungen in Zweifel ziehen oder wie die CGT das "kapitalistische" Unternehmen nur für begrenzt reformierbar halten, sie bestätigen gleichzeitig die Erfolgsmeldung des Arbeitsministeriums, wonach sich eine ganze Reihe von Betrieben in verhältnismäßig kurzer Zeit mit der Mitsprache angefreundet, nämlich dafür gesorgt hat, daß die Initiativen des Personals zu Ergebnissen führten. Eine solch voluntaristische Haltung wurde vor allem in Unternehmen ausgemacht, die gerade in einem Prozeß innerbetrieblicher Umstrukturierungen begriffen waren oder die "Modernisierung" bereits bewältigt hatten.

Mit anderen Worten, die "Krise der Produktivität" (CGT) wird

für die (auch aus gewerkschaftlicher Sicht) zunehmende Neigung im Unternehmerlager zu partizipativen Regelungen verantwortlich gemacht. Man bestätigt, was bereits die Unternehmensbilanzen sowie die Beobachter des Ministeriums signalisierten: Patron oder Leitung erwarten, daß sie bei einem Ausbau des betrieblichen Kommunikationssystems regelmäßiger und umfassender als bisher über das Funktionieren der einzelnen Arbeitseinheiten informiert werden und die verringerte Anfälligkeit des Arbeitsprozesses für Konflikte oder dysfunktionale Verhaltensweisen, die "Responsabilisierung" des Personals sowie die "Revalorisierung" der Hierarchie sich positiv auf die individuelle und kollektive Arbeitsleistung und, früher oder später, in Produktivitätssteigerungen auswirken!

Kapitalverwertungszwänge konnten gewiß dazu führen, daß sich Direktion und Hierarchie nicht formalistisch an die vorgeschriebene Thematik der 'Loi Auroux' vom August 1982 hielten, sie implizierten für die Linkskonföderationen aber immer eine Instrumentalisierung der GED für betriebspolitische Zwecke - mithin eine "Intensivierung der Ausbeutung" (CGT) - sofern der Gegenmacht-Mechanismus nicht funktionierte und das Management nicht zu einer gesetztes- und vertragskonformen Mitsprachepraxis genötigt wurde. Eben dies war, wie CFDT und CGT zugeben, in zahlreichen Unternehmen nicht der Fall.¹ Sie bestätigen damit, was schon den ersten Forschungsergebnissen

1 Die Gewerkschaften differenzieren dabei bezeichnenderweise nicht zwischen öffentlichem und privatem Wirtschaftssektor: sie können Unternehmen und Institutionen, die der Aufsicht des Staates unterstehen bzw. wie im Sozialbereich von den "Sozialpartnern" verwaltet werden, qualitativ keine bessere Rezeption der Mitsprache bescheinigen als der Privatwirtschaft. Die CFDT (1985, 43; 1985a, 49) stellt gar fest, daß sich mit Ausnahme des Landwirtschaftsministeriums alle anderen Aufsichtsbehörden (allen voran das Gesundheits-, das Verkehrs- und das Verteidigungsministerium) schon bei der Überprüfung und Anerkennung der Verträge äußerst "kleinlich und bürokratisch" verhielten, und ihrem Personal nur eine sehr "eingeschränkte" Mitsprache zugestanden.

zu entnehmen war (und in der Bundesrepublik im Hagener Forschungsvorhaben als Hypothese formuliert wurde): daß die Innovation die Gewerkschaftssektionen und gewählten Personalvertreter vor gravierende Akzeptanz-, Kompetenz- und Organisationsprobleme stellte, denen sie sich vielerorts nicht gewachsen zeigten - womit sie prompt als "Koordinatoren" des Mitsprachesystems versagten!

1. Dazu hätte es zunächst eines permanenten Kontakts mit den GED oder zumindest einer systematischen Information über ihre Anliegen und Initiativen bedurft. Wenn diese Vorleistung häufig nicht erbracht wurde, so nicht nur, weil sich die Sektionen infolge Mitglieder- und Organisationsschwäche an einer direkten Vertretung in den MS-Gruppen bzw. einer regelmäßigen Auswertung ihrer Sitzungsprotokolle oder einer Befragung der Partizipanten gehindert sehen konnten: Gewerkschafter und Mandatsträger beteiligten sich zum Teil bewußt nicht an dem Experiment! Aus unterschiedlichen Gründen:

- Zumeist aus einer Abwehrhaltung heraus. Die MS-Gruppen wurden als kapitalorientierte Organe eingestuft, die bei einer Integration in das betriebliche Interessenvertretungssystem dessen Kohäsion gefährden, d.h. die erreichten "Gegenmachtpositionen" und bewährten "Kampfinstrumente...ihrer Substanz entleeren" (Jacquier/CFDT) konnten. Mit anderen Worten, bei einer kooperativen Haltung befürchtete man Autoritäts- und Funktionsverluste für die repräsentativen und gewerkschaftlichen Institutionen.
- Selbst eine positive Grundhaltung gegenüber der Reform war noch keine Gewähr für ein gewerkschaftliches Engagement. Ein Teil der CFDT-Sektionen betrachtete die Mitsprache (eingedenk der autogestionären Philosophie der Konföderation) als Individualrecht und war in Sorge,

bei einer allzu manifesten Präsenz in den GED die "direkte und kollektive" Aussprache über Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung zu blockieren: die Belegschaften konnten versucht sein, ihre neuen Rechte ebenfalls zu "delegieren" und damit ihrer "Bevormundung" durch die etablierte Personalvertretung Vorschub zu leisten! Befürchtungen, die, wie die Versuchsphase zeigte, nicht unbegründet waren: CGT und CFDT mußten feststellen, daß nicht nur die Anwesenheit der direkten Vorgesetzten, sondern häufig auch ein zu großer "Respekt" vor Gewerkschaftsführern und Mandatsträgern sich lähmend auf Diskussionsfreudigkeit und Initiativwerdung der Basis auswirkten, nämlich dazu führte, daß ihnen der Einfachheit halber auch innerhalb der GED die Artikulierung und Vertretung der Arbeitnehmerinteressen **"überlassen wurde !"**

Wenn auf konföderaler Ebene beide Haltungen kritisiert werden, so

- zum einen, weil die Sektionen ein aus Arbeitnehmersicht kapitaless Feld Patron oder Management preisgeben, d.h. weder "hellhörig" genug sind für existentielle Anliegen ihrer Basis, noch erkennen, welches 'Interventions'-Potential die Reform für "soziale Vorstöße" sowie die Revalorisierung der gewerkschaftlichen Aktion bietet;
- zum anderen, weil sie die Implementationsprobleme des neuen Arbeiterrechts nicht genügend reflektieren, also z.B. nicht bedenken, daß ein enger Kontakt zu den MS-Gruppen einem Erfolg des Experiments förderlicher ist als eine zu große "Neutralität".

Den Sektionen bzw. den Personalvertretern wird im ersten Falle nachgewiesen, daß sie an traditionellen Denk- und Verhaltensmustern festhalten und bei der Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen nur das Delegationsprinzip gelten lassen. Im zweiten Falle muß ein anderer, "ideologischerer"

Erklärungsansatz gefunden werden: die CFDT-Aktivisten gehen allzu idealistisch-dogmatisch davon aus, daß ihre autogestionären Konzepte auf unterer Betriebsebene direkt umsetzbar sind und stellen nicht genügend in Rechnung, daß "autonome" GED ein äußerst günstiges Kräfteverhältnis und auf jeden Fall bereits eine partizipative Sensibilität und "Dynamik" beim Personal voraussetzen. Dessen Reaktionen und Haltungen aber werden als Variablen betrachtet, die außer u.a. vom Typ der betrieblichen Arbeitsteilung und vom Verhalten der Hierarchie nicht zuletzt von der gewerkschaftlichen Praxis selbst geprägt sind.

2. Als Koordinatoren des Mitsprache-Systems haben die Gewerkschaftssektionen die Belegschaften nicht nur zur direkten Partizipation zu "motivieren" und zu "mobilisieren", sondern - quasi als Gegenpart des Managements - auch auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten und bei der Wahrnehmung ihres "droit d'expression" zu unterstützen: dank vor allem gezielter Schulungsmaßnahmen, einer systematischen (Gegen-) Information über die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Betriebe und, falls nötig, "methodischer Anleitung" bei der Analyse und Lösung ihrer Probleme. Kompetenzen, die viele Gewerkschafter und Personalvertreter während der Experimentierphase noch nicht unter Beweis stellten:

- zum einen infolge von Kenntnisdefiziten: sie verstanden sich "zwar auf's Verhandeln und Repräsentieren, aber nicht auf's Wirtschaften" (Maire);
- zum anderen, weil sie zur Selbstbeschränkung auf die Rolle eines "Dialogpartners und "Beraters" nur bedingt fähig, nämlich ständig versucht waren, "alles kontrollieren" (Maire) zu wollen; womit zugleich eine autonome Interessenartikulation der Belegschaften als auch eine maximale Nutzung ihrer Wissens- und Erfahrungspotentiale für die Lösungsfindung blockiert wurden.

Diese beiden dysfunktionalen Mitsprache-Haltungen schreibt man ebenfalls einer allzu "traditionalistischen" Konzeption des Syndikalismus zu:

- einerseits einer restriktiven, betont defensiven Eingengung der gewerkschaftlichen Aktion auf die klassischen Forderungsfelder: trotz des evidenten Wirkungszusammenhangs zwischen Unternehmensführung und Arbeitsgestaltung auf Werkstatt-, Büro- und Abteilungsebene scheut ein Teil der Basis die Beschäftigung mit betriebswirtschaftlichen Fragen (geschweige denn die Erarbeitung betriebspolitischer "Alternativen"), um nur ja keiner "gestionären Funktion" (Maire) des Syndikalismus Vorschub zu leisten;
- andererseits dem starren Festhalten an der gewerkschaftlichen "Führungs"-Rolle, womit wiederum nur eingefahrene Denk- und Verhaltensweisen verfestigt werden; wo praktisch nur der Geltungsbereich des "Delegationsprinzips" ausgeweitet wird, müssen die GED zu Akklamationsforen der Mandatsträger degenerieren!

Der (Zweck-)Optimismus der beiden großen Gewerkschaftszentralen, dank einer selbstkritischen Analyse der Experimentierphase und praxisbezogener Empfehlungen für die Umsetzung des "droit d'expression" ihre Betriebsgruppen und die Belegschaften zu einer effizienteren Wahrnehmung dieses "neuen" Arbeiterrechtes motivieren zu können, kontrastiert mit der vielerorts anhaltend skeptisch bis resignativen Haltung der betroffenen 'Akteure' selbst - und folgerichtig auch mit den Prognosen der meisten Beobachter 'vor Ort'. In der Tat vermeldet die empirische Forschung seit Ende der Versuchsphase keine Initiativen oder gar "Bewegungen", die sich als Ansätze zu einer Überwindung der "Entwicklungskrise" (Frachon) der Mitsprache werten lassen - zumindest nicht in und über "groupes d'expression directe". Denn trägt man dem Tenor der Beiträge während des letzten deutsch-französischen Kolloquiums über die Erfahrungen mit direkter Arbeitnehmer-

partizipation (Fernuniversität Hagen, 28.-30. Januar 1988) Rechnung,¹ so sind die GED heute für die Arbeitenden weniger denn je eine Alternative zu den managementinitiierten Beteiligungungsverfahren! Die Qualitätszirkel mögen infolge ihrer begrenzten Teilnehmerzahl nicht die Erfahrungs- und Vorschlagspotentiale des gesamten Personals aktivieren, die Limitierung dieses "Mitsprache"-Privilegs auf eine "Elite" scheint der Institution in den Augen der Arbeitnehmer alles andere als geschadet zu haben: die Zirkel beeindrucken aufgrund ihrer "konkreten", d.h. bereits "kurzfristig"spürbaren Ergebnisse: die MS-Gruppen hingegen stehen im Ruf reine "Rede-Partizipation" zu gewährleisten! Von daher wird eher erwartet, daß sich die kapitalorientierten Beteiligungungsverfahren gegenüber den GED durchsetzen: "eine wirtschaftsdemokratisierende Funktion haben sie entweder nicht erlangt oder sie sind ein 'Abfallprodukt' von Strategien einer Effizienz- und Produktivitätssteigerung geblieben" (Tagungsbericht).

Entwicklungen, die von den Gewerkschaften bekanntlich weder ignoriert noch unwidersprochen hingenommen werden; zumindest nicht von den in ausgeprägten 'Gegenmacht'-Kategorien denkenden Konföderationen, für die auch eine partizipative Betriebskultur einen "konfliktuellen Kooperations"-Charakter (Maire) hat. Sie mögen - nicht nur aufgrund der anhaltend gewerkschaftsfeindlichen Einstellung vieler Unternehmens-

¹ Zu den wichtigsten Ergebnissen der Tagung (Thema: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung: Modernisierung oder Demokratisierung der Betriebe?) vgl. Greifenstein/Jansen/Kiessler 1988.

Auf französischer Seite waren fast alle Institutionen vertreten, die in den letzten Jahren einen Forschungsbericht über die Mitsprachepraxis vorgelegt hatten (CNAM Paris, CRESST Paris, CRIDA Paris, CNRS Paris, LEST Aix en Provence, SIREP Grenoble ...)

leitungen, sondern auch angesichts der "traditionalistischen" Haltungen in den eigenen Reihen - ihr Partizipationsmodell nicht ohne weiteres durchsetzen können, mit ihrer Konzeption der "Appropriation" der verschiedenen (auch patronalen) Mitspracheorgane scheinen sie richtig zu liegen.

In der mit bislang nur etwa 7000 Qualitätszirkeln noch "unterentwickelten" Bundesrepublik zeichnet sich bei den Gewerkschaften eine ähnliche "Lösung" ab: sie plädieren heute nicht länger nur für die Einrichtung von Arbeitskreisen durch die Betriebsräte, sondern beginnen - zumindest bei der IG Metall, des Vorreiters einer "Mitbestimmung am Arbeitsplatz"

- Qualitätszirkel zu akzeptieren, sofern Form und Inhalt der Belegschaftspartizipation durch eine Betriebsvereinbarung abgesichert werden. Das heißt, man will die Zirkel "in den Griff" bekommen und somit gewährleisten, daß nicht nur Fragen der Produktqualität und Produktionseffizienz, sondern auch Probleme der Arbeitsbedingungen z.B. zur Diskussion stehen.¹

Die Tatsache aber, daß sich darüber hinaus noch eine weitere Tendenz abzeichnet, nämlich dem "Reden über die Arbeit" in Zirkeln oder Arbeitskreisen heute teilweise bereits das "Reden während der Arbeit" in teilautonomen Gruppen vorgezogen wird, signalisiert, daß jede gewerkschaftliche Partizipationsstrategie zwangsläufig auch ihre "nationale Besonderheit" hat. Sollten sich nach der langen Tabuisierung der Idee einer "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" die korporatistischen Strukturen in der Bundesrepublik letztendlich für Gewerkschaften und Belegschaften als Vorteil erweisen und sie ungleich schneller als in Frankreich nicht nur zu "Kontrolleuren",

¹ Wir geben hier den Tenor der deutschen Beiträge während der Hagener Tagung sowie das Ergebnis eines Gesprächs mit Leo Kißler, dem Organisator der Tagung (in Kooperation wiederum vor allem mit den Pariser Instituten CIRAC und CNAM) und Leiter des Hagener Forschungsprojekts ("Mitbestimmung am Arbeitsplatz und neue Technologien"), über die gewerkschaftliche Einschätzung der Belegschaftspartizipation bei VW in Wolfsburg und Kassel-Baunatal wieder (Paris, 11. April 1988)

sondern auch zu "Mitgestalten" des Arbeitsprozesses werden lassen ?

Anders gesagt, sollte sich ausgerechnet in jenem europäischen Nachbarland, das wie kein anderes "autogestionäre" Ideen produzierte, der Mangel an einer historisch gewachsenen betrieblichen Dialogstruktur zu einem dauerhaften Hemmnis für die Durchsetzung echter Beteiligungsrechte der Arbeitenden auswirken? Der Forscher-"Blick über die Grenzen" lohnt sich auch weiterhin!

A N H A N G

Dok. 1:

Gesetzliche Regelung der Arbeitermitsprache (Auszug aus dem Gesetz Nr. 82-689 vom 4. August 1982)

Quelle: TEXTES D'INTERET GENERAL

"Libertés des travailleurs dans l'entreprise"
1982, S. 6ff

Droit d'expression des salariés.

« Art. L. 461-1. — Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout organisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

« Les opinions émises dans le cadre du droit défini au présent titre, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

« Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent également aux établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

« Art. L. 461-2. — Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.

« Art. L. 461-3. — Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1, et occupant au moins deux cents salariés, les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

« Cet accord comporte des stipulations concernant :

« 1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

« 2° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et des avis à l'employeur ;

« 3° Les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de sécurité ou à toute commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme, la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis.

« Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, à défaut de négociation, le chef d'entreprise doit obligatoirement consulter les organisations syndicales lorsqu'elles existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. »

Art. 8. — Les négociations en vue de la conclusion de l'accord prévu à l'article L. 461-3 du code du travail doivent être engagées dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi. Dans les entreprises visées au premier alinéa du même article, l'employeur qui refuse d'engager des négociations est passible des peines prévues à l'article L. 471-2 du même code.

Art. 9. — Dans les entreprises et établissements visés à l'article L. 461-1 du code du travail et comptant au moins cinquante salariés, le chef d'entreprise ou d'établissement procède à l'analyse des résultats obtenus, en application du titre VI du livre IV du même code, à l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date de promulgation de la présente loi. Il recueille l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette analyse est transmise, accompagnée, le cas échéant, de ces avis aux inspecteurs du travail compétents par l'employeur.

Art. 10. — Le Gouvernement adressera au Parlement, avant le 30 juin 1985, un rapport relatif à l'application des articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail.

Compte tenu des conclusions de ce rapport, une loi déterminera, avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 4 août 1982.

Dok. 2:Ministerrundschreiben vom 18. November 1982 mit den Anwendungsbedingungen für das Gesetz vom 4. August 1982 (Auszug)

Quelle: LIAISONS SOCIALES
 "Expression des salariés"
 Paris 1985, S. 138ff

CIRCULAIRE DU 18 NOVEMBRE 1982

Application des articles 7 à 10

de la loi du 4 août 1982

concernant le droit d'expression des salariés
 (texte intégral)

La loi du 4 août 1982 a institué, en faveur des salariés, un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Ce faisant, elle a innové par rapport à des formules déjà mises en œuvre dans les entreprises (groupes de progrès, réunions d'échanges, cercles de qualité, etc...). En effet, alors que celles-ci reposaient souvent sur la désignation ou la cooptation de leurs membres et liaient la durée d'existence des groupes au temps nécessaire pour la solution d'un problème particulier, la loi pose le principe d'un

En confiant, d'autre part, son organisation à la négociation dans les entreprises de 200 salariés et plus, ou en prévoyant, dans les autres entreprises, une consultation préalable des organisations syndicales lorsqu'elles existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, la loi a souligné que le droit nouveau s'inscrivait aussi étroitement dans un projet global où sont reconstruites la place des institutions représentatives du personnel et l'importance de la politique contractuelle.

L'expression ne saurait cependant s'organiser selon un modèle unique. Les formes en seront diverses et s'adapteront au contexte propre de chaque entreprise, voire de chaque établissement. C'est pourquoi, le législateur a choisi de ne fixer que quelques grands principes qui soient de nature à inciter les entreprises à innover en la matière.

La présente circulaire a pour objet de préciser la portée du droit nouveau et les conditions de sa mise en place, de déterminer les modalités selon lesquelles devra être présenté le bilan prévu à l'issue d'une période expérimentale de deux ans, et de fixer le rôle des services extérieurs

1 - PORTÉE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Dans tous les domaines de la vie sociale se manifeste un besoin de dialogue. Il est logique que l'entreprise à son tour s'associe à ce mouvement. En effet, les travailleurs y passent la majeure partie de leur vie active

droit reconnu à l'ensemble des salariés et prescrit l'établissement d'une procédure permanente.

Il s'agit aussi d'un mode d'expression qui diffère à la fois de l'expression auprès de la hiérarchie telle qu'elle existait aujourd'hui et continuera d'exister, et de l'expression qui passe par le canal des institutions représentatives et des organisations syndicales. L'expression directe et collective ne s'y substitue pas. Elle s'y ajoute et les complète.

Le droit d'expression est un des éléments qui traduisent la reconnaissance effective de la capacité de tout salarié à participer comme acteur à part entière à la vie de l'entreprise.

En permettant aux salariés de s'exprimer directement sur le travail qu'ils effectuent ainsi que sur les améliorations qui pourraient en transformer les conditions d'exercice, il conduira au développement de la concertation au niveau le plus proche des salariés. A ce titre, il constitue une pièce majeure de l'ensemble des nouveaux droits des travailleurs.

Dès lors, les salariés n'ont plus à être considérés seulement comme des agents de production qui sont dans l'entreprise pour accomplir un travail sans avoir leur mot à dire sur les conditions dans lesquelles ils l'accomplissent. Au contraire, ils peuvent légitimement aspirer à ce que les décisions que prend leur entreprise concernant leur vie de travail prennent en considération leur propre point de vue.

Le droit d'expression repose sur l'idée que le salarié qui exécute un travail occupe une place de choix pour en analyser les différents aspects et pour proposer les améliorations à y apporter.

En favorisant l'expression des travailleurs et en l'organisant, l'entreprise s'enrichira ainsi elle-même de l'apport que représentent leur expérience, leurs réflexions et leurs propositions.

1.1 Champ d'application

L'article L. 461-1 nouveau prévoit un champ d'application très large pour le droit d'expression. Celui-ci s'applique dans les entreprises ou les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout organisme de droit privé.

Il s'applique également aux établissements publics industriels et commerciaux. Pour certains de ces établissements, qui ont un caractère mixte

comme les ports autonomes, un décret déterminera ceux auxquels la loi s'appliquera.

La loi ne soumet l'application de l'article L. 461-1 dans les entreprises et établissements visés à aucune stipulation particulière d'effectif. Le bénéfice du droit à l'expression est donc reconnu dans toutes les entreprises et dans tous les organismes concernés, quel que soit le nombre de leurs salariés. Seules, les modalités d'élaboration de sa mise en œuvre diffèrent selon qu'il s'agit d'entreprises de plus ou de moins de 200 salariés.

Pour le calcul des seuils d'effectifs, la prise en compte des différentes catégories de salariés se fera selon les règles générales applicables dans d'autres domaines telles qu'elles sont définies aux articles L. 412-5, L. 421-2 ou L. 431-2 du Code du travail.

1.2. Domaine du droit d'expression

Les salariés auront à s'exprimer sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

L'expression a ainsi à la fois un objet précis et un domaine très vaste d'application dans lequel il convient de faire entrer :

- les caractéristiques du poste de travail (conception de l'équipement, normes d'activité, horaires, sécurité, hygiène) et de son environnement direct et indirect (environnement physique, facteurs susceptibles d'avoir un effet sur la santé physique et mentale) ;

- les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun et des marges d'initiative qui lui sont laissées, les relations entre les personnes induites par le système d'organisation ;

- les actions d'amélioration des conditions de travail. Celles-ci concernent non seulement l'environnement physique, la réduction des nuisances, la prévention des accidents, mais aussi les possibilités d'allègement des charges de travail, l'amélioration des méthodes et des moyens de production, les changements dans l'organisation du travail, l'élargissement et l'enrichissement des tâches, les aménagements d'horaires, etc...

Le champ ainsi défini s'étend en fait à tout ce qui est directement lié au travail et aux conditions dans lesquelles il s'exerce. A l'inverse, il exclut les questions qui se rapportent au contrat de travail, aux classifications, aux contre-parties directes ou indirectes du travail, à la détermination des objectifs généraux de production de l'entreprise.

Le droit reconnu aux salariés doit leur permettre, en partant de l'analyse des conditions de travail dont ils ont l'expérience quotidienne, de rechercher des solutions qui seraient de nature à en faire disparaître ou à en atténuer les anomalies.

Le droit de proposition reconnu aux salariés serait évidemment dénué de sens et serait générateur d'insatisfactions nouvelles si les suggestions qu'ils seront amenés à faire n'étaient pas examinées par la direction de l'entreprise avec la plus grande attention et n'étaient suivies d'améliorations effectives.

1.3. Spécificité du nouveau droit

Le droit d'expression est un droit qui s'exerce de manière « directe et collective ».

L'expression est « directe ». Il s'agit d'un droit dont chaque salarié doit pouvoir user par une démarche personnelle, quelles que soient sa place dans la hiérarchie et sa qualification.

Cette expression n'emprunte immédiatement ni la voie hiérarchique ni celle des représentants du personnel. La spécificité qu'on doit lui reconnaître n'infirmé d'ailleurs nullement la nécessité de ces deux circuits, en dehors desquels elle risquerait elle-même de perdre rapidement toute consistance.

L'expression est également « collective ». Il s'agit de faire en sorte que chacun puisse s'exprimer, non pas dans un rapport individuel salarié-hiérarchie, mais en tant que membre d'une unité élémentaire de travail (équipe, atelier, bureau, chantier...) placée sous l'autorité du même encadrement.

1.4. Bénéficiaires

L'ensemble des salariés exerçant leur activité au sein des groupes de travail définis sont partie prenante à l'expression quel que soit le contrat de travail qui les lie à l'entreprise (contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, contrat de travail à temps partiel, contrat de travail temporaire, contrat d'apprentissage...)

2 - LA MISE EN PLACE DE L'EXPRESSION

L'article L. 461-3 distingue deux cas, selon que les entreprises atteignent ou non 200 salariés. Le seuil de 200 salariés retenu concerne les effectifs de l'entreprise et non ceux des établissements concernés.

Compte tenu du champ d'application, la négociation s'engage au niveau des entreprises avec les délégués syndicaux. Toutefois, la loi laisse la faculté de compléter l'accord conclu à ce niveau par des accords d'établissements ou des dispositions particulières aux établissements. Rien ne s'oppose, en outre, à ce que, sur accords des partenaires, la négociation sur le droit d'expression ait lieu directement au niveau des établissements.

2.1. Entreprises d'au moins deux cents salariés

2.1.1. Obligation de négocier et obligation de faire

Le législateur a voulu que dans ces entreprises, la mise en œuvre de l'expression passe par la conclusion d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. La négociation doit s'engager avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ou des établissements concernés, conformément à l'article L. 132-2 du Code du travail.

Pour les entreprises qui atteindraient le seuil de 200 salariés après le 4 août 1982, la négociation sera obligatoire et devra être engagée dans les six mois qui suivront la date à laquelle cet effectif a été atteint.

L'obligation qui s'impose à l'employeur est donc d'engager des négociations en vue de parvenir à un accord. Il dispose, pour le faire, d'un délai de six

mois à compter de la promulgation de la loi. C'est donc à partir du 4 février 1983 que l'employeur qui n'aurait pas satisfait à cette obligation serait passible des peines réprimant le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

La mise en œuvre de cette obligation doit être constatée en tenant compte des situations réelles. Il est possible, en effet, qu'apparaissent des résistances ou des oppositions. Ainsi la convocation formelle à une réunion de la part de l'employeur sans propositions précises et sans volonté de négocier ne pourrait être considérée comme une négociation au sens de la loi. A contrario, l'employeur ayant convoqué les organisations syndicales représentatives à une réunion dont l'ordre du jour sera consacré à la mise en place du droit d'expression et qui aura présenté ses propres propositions en la matière sera considéré comme ayant satisfait à l'obligation de l'article 461-3 même si, du fait du refus des organisations syndicales, il n'y a pas eu négociation effective.

Bien sûr, l'obligation de négocier ne peut emporter obligation de conclure même si l'esprit du législateur est à l'évidence de favoriser l'apparition d'accords dans la majorité des cas. Elle s'analyse comme une obligation de moyen et non de résultat. En cas d'échec ou d'enlèvement des négociations, les inspecteurs du travail devront examiner les causes de cette situation et, si les partenaires le leur demandent, chercher à faciliter la reprise des contacts et le rapprochement des points de vue.

En l'absence d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou en l'absence d'accord, le chef d'entreprise doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise est tenu de mettre en œuvre le droit d'expression.

2.1.2. Forme de la négociation

A l'exception du délai déjà mentionné, aucune condition de forme n'est imposée par la loi du 4 août 1982.

La négociation sur l'expression des salariés est donc régie par les articles L. 132-19 à L. 132-26 introduits dans le Code du travail par l'article 4 de la loi N° 82 957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

L'employeur et les représentants syndicaux ont à jouer un rôle actif au cours de la négociation en faisant des propositions concrètes et réalistes sur les modalités d'exercice du droit d'expression, en fonction de l'organisation de l'entreprise.

2.1.3 Contenu de l'accord

L'article L. 461-3 énumère un certain nombre de stipulations qui doivent figurer dans l'accord. Celles-ci indiquent en fait les clauses nécessaires à un fonctionnement satisfaisant de ce nouveau droit. Toutefois, elles ne constituent pas un cadre limitatif. Il importe que l'accord soit précis sur ces différents points, mais aussi sur tous ceux qui, compte tenu des caractéristiques particulières des situations de travail, sont nécessaires à un exercice satisfaisant du droit d'expression.

seront elles-mêmes portées à la connaissance des organisations syndicales représentatives, du comité d'entreprise, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, ou de toute commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme.

Il y aura lieu de rappeler le cas échéant aux entreprises que l'expression directe et collective des salariés d'une part, le rôle des syndicats, du comité d'entreprise et des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail d'autre part, sont complémentaires et non exclusifs l'un de l'autre.

g) Les points sur lesquels l'attention est attirée par les divers alinéas de ce paragraphe n'ont pas une valeur limitative. Il appartiendra aux partenaires d'évoquer toute autre question qui leur paraîtrait bon d'éclaircir en fonction de chaque contexte particulier d'entreprise.

Il convient enfin de retenir que la loi, se voulant incitative et se proposant le développement d'un mouvement qui existe déjà, ne doit pas avoir pour effet de remettre systématiquement en cause les réalisations existantes. Celles-ci peuvent, au contraire, servir de base à la négociation et s'intégrer à l'accord qui sera conclu entre les partenaires. De même, engager d'un commun accord des expériences afin d'en tirer les leçons dans le cadre de la négociation peut constituer une première base de négociation.

2.2. Entreprises de moins de deux cents salariés

Dès lors que leur effectif n'atteint pas 200 salariés, les entreprises ne sont pas astreintes à l'obligation de négocier. Cependant, il est souhaitable que, dans la mesure du possible, la négociation s'engage partout où des sections syndicales existent. En conséquence, la consultation ne doit intervenir que comme supplétive à la négociation. C'est ce qu'indique la formule « à défaut de négociation ».

S'il y a négociation, celle-ci se fera dans la forme indiquée au paragraphe 2.1.2.

Si une négociation ne s'est pas engagée avec les organisations syndicales, l'entreprise est tenue de consulter celles-ci si elles existent, et, en outre, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Si, malgré une négociation, un accord n'a pas eu lieu, l'entreprise est tenue de consulter le comité ou, à défaut, les délégués du personnel.

Négociation et consultation porteront sur les modalités d'exercice du droit d'expression telles que les énonce l'article L. 461-3 et telles qu'elles sont précisées au paragraphe précédent.

La consultation du comité d'entreprise pourra trouver place au cours d'une délibération normale du comité ou lors d'une réunion ad hoc. Si l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise, la consultation requise se fera auprès des délégués du personnel, au besoin en les convoquant en réunion extraordinaire.

La loi ne fixe pas de délai précis pour la négociation ou la consultation dans les entreprises de moins de deux cents salariés. Il est, cependant, souhaitable qu'elles soient engagées dans le même délai que celui qui a été fixé pour les entreprises de

a) Le niveau des réunions est directement lié à la dimension du groupe d'expression. Celle-ci se confond avec celles de l'unité élémentaire de travail. Elle doit permettre à chacun de participer réellement aux réunions. Au-delà de 15 à 20 personnes, une réunion pose des problèmes d'animation et de communication entre les participants. Cette dimension semble donc le maximum possible pour les réunions d'expression.

Le problème se pose également des travailleurs isolés ou itinérants (VRP, salariés employés sur des chantiers de courte durée). Des solutions doivent être imaginées qui regroupent les salariés sur la base d'activités communes.

b) Le mode d'organisation couvre à la fois les conditions de convocation aux réunions, de fixation de l'ordre du jour et de secrétariat des séances, de lieu de réunion.

La négociation devra préciser, en particulier, à qui sera confiée l'animation des réunions d'expression. Celle-ci pourra, selon le cas, être demandée à l'un des membres du groupe choisi par ses collègues ou au responsable hiérarchique direct de ce groupe. Il est souhaitable que la personne désignée pour remplir ce rôle reçoive à cet effet une formation adaptée.

c) La fréquence et la durée des réunions doivent assurer à chacun la possibilité de s'exprimer. Elles doivent tenir compte des problèmes soulevés : si les projets d'amélioration des conditions de travail sont importants et la discussion fournie, les réunions pourront être plus longues et plus rapprochées. Elles doivent permettre aussi à chacun de constater que les suggestions faites sont étudiées et que les questions posées reçoivent des réponses : des réunions trop courtes ou trop éloignées dans le temps ne permettraient pas d'atteindre cet objectif.

d) Les dispositions nécessaires sont à prévoir pour que soit garantie la liberté d'expression de chacun demandée par le législateur.

Il devra être clairement établi, en particulier, que les propos tenus par les participants échapperont à toute possibilité de sanction pour autant qu'ils ne comporteront eux-mêmes aucune malveillance à l'égard des personnes.

Les agents d'encadrement faisant naturellement partie des groupes d'expression qui correspondent à l'unité de travail dont ils assurent le commandement, la même liberté d'expression devra leur être reconnue qu'aux autres membres du groupe : à l'inverse, il devra être entendu que les points de vue qu'ils y exprimeront ne prévaudront pas de droit sur celui des autres membres.

e) La transmission à l'employeur des vœux et des avis des groupes a une valeur essentielle. Encore s'agira-t-il de les transmettre aux responsables qui ont qualité pour prendre une décision sur la question soulevée et à l'échelon où elle est posée, et non au représentant de la direction au niveau le plus élevé.

f) L'échelon compétent pour recevoir les vœux et avis de chaque groupe d'expression des salariés dans l'entreprise devra y donner réponse. L'accord arrêtera les conditions dans lesquelles ces réponses

plus de deux cents salariés, c'est-à-dire avant le 4 février 1983.

En tout état de cause, l'expression des salariés devra être mise en œuvre avant le 4 août 1984. A cette date, les entreprises de 50 à 199 salariés auront, elles aussi, à rendre compte des conditions de cette mise en œuvre, comme le demande l'article 9 de la loi.

2.3. Sanctions

La loi a prévu deux types de sanctions.

La première est spécifique. Elle concerne le refus par l'employeur d'engager des négociations dans les six mois qui suivent la promulgation de la loi.

L'employeur qui n'aura pas satisfait à cette obligation telle qu'elle a été définie plus haut sera passible des peines réprimant le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical prévues par l'article L. 471-2 du Code du travail.

Le cas peut se présenter d'une entreprise où un accord-cadre situé au niveau de l'entreprise renvoie la discussion des modalités concrètes d'application aux différents établissements. Dans ce cas, le refus d'engager des négociations à ces niveaux serait passible des mêmes sanctions.

La deuxième sanction relève des cas prévus par les articles L. 473-1 et L. 472-1 du Code du travail en cas d'entrave au fonctionnement régulier des comités d'entreprise ou d'atteinte à l'exercice régulier des fonctions des délégués du personnel.

3 - BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION

Dans les entreprises couvertes qui comptent au moins 50 salariés, le chef d'entreprise ou d'établissement devra procéder à une analyse des résultats de l'expérimentation à la date du 4 août 1984.

L'analyse portera sur les résultats obtenus en application du nouveau titre IV du Code du travail, celui-ci étant pris dans sa globalité. L'obligation d'y procéder pèsera donc sur toutes les entreprises ou tous les établissements assujettis, que l'accord prévu à l'article L. 461-3 nouveau y soit ou non intervenu. L'analyse devra prendre en compte toutes les expériences d'expression directe qui auront été réalisées, quelles qu'en soient les modalités.

Les salariés concernés par les groupes d'expression pourront être invités à faire connaître leur avis sur les aspects positifs ou négatifs de l'expérience et les modifications à y apporter. D'une façon plus formelle, les institutions représentatives devront pouvoir faire connaître leur opinion sur les conditions dans lesquelles l'expression aura été mise en œuvre et sur les résultats auxquels elle aura conduit.

L'employeur transmettra à l'inspecteur du travail l'analyse à laquelle il aura procédé ainsi que l'ensemble des avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le paragraphe 4-12 de la présente circulaire définit le rôle des services extérieurs du travail dans le recueil et l'analyse de ces informations.

Grâce à ces analyses et à ces avis, le gouvernement sera en mesure d'adresser au Parlement, avant le 30 juin 1985, un rapport concernant l'application des dispositions du Code du travail relatives au droit d'expression.

En tenant compte des conclusions de ce rapport, une loi déterminera, avant le 31 décembre 1985, les modalités définitives du droit d'expression des salariés dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1.

4 - ROLE DES SERVICES EXTÉRIEURS DU TRAVAIL

Le texte présente plusieurs caractéristiques déjà mentionnées plus haut qui consacrent son originalité au regard des dispositions du Code du travail pour lesquelles les services extérieurs ont habituellement à intervenir.

Si la loi reconnaît aux salariés un droit d'expression, elle n'impose à l'employeur que des obligations spécifiques touchant aux conditions générales d'exercice de ce droit (négociation d'un accord ou consultation, organisation des réunions sur les lieux et pendant le temps de travail, rémunération du temps consacré à l'expression) et à son contenu. C'est à la communauté de travail, employeur, encadrement, salariés, organisations syndicales, représentants élus du personnel, de mettre en forme l'exercice du droit d'expression et de le faire vivre.

La loi ayant prévu plusieurs étapes dans la mise en œuvre de ce nouveau droit, il est souhaitable que, dans les deux ans à venir, les initiatives se développent dans une très grande liberté. C'est pourquoi le texte n'édicte que peu d'obligations et laisse aux différents partenaires dans les entreprises le soin de définir la pratique de l'expression la plus appropriée.

Le calendrier fixé par la loi précise les étapes suivantes :

- avant le 4 février 1983 : ouverture des négociations dans les entreprises de 200 salariés au moins : négociation ou consultation ailleurs
- au 4 août 1984 : bilan des résultats obtenus.
- avant le 30 juin 1985 : rapport du gouvernement au Parlement.
- avant le 31 décembre 1985 : formulation définitive de l'obligation légale.

Compte tenu de ces caractéristiques originales, les outils habituels de l'intervention des services (information et conseil, collecte de l'information et compte rendu à l'administration centrale, contrôle de conformité et relevé éventuel des infractions) doivent être adaptés.

4.1. Objets des interventions des services extérieurs.

4.1.1. Information et conseil

La volonté du législateur de laisser se développer et évoluer librement les initiatives dans un cadre concerté conduit à préconiser une nouvelle conception de l'information et du conseil.

Elle consistera pour l'essentiel à faire connaître les expériences intéressantes ou originales et leurs

l'état d'avancement des négociations et s'informeront sur l'évolution des réalisations en cours.

Chaque entreprise ou établissement d'entreprise de 200 salariés ou plus sera contrôlé par l'inspecteur du travail compétent territorialement.

Ces interventions pourront être requises dans trois situations :

a) Cas de refus d'ouvrir de réelles négociations. Celui-ci est justiciable d'une sanction dans les conditions définies plus haut (cf. paragraphe 2).

b) Cas de blocage des négociations. Les services ne devront alors intervenir que sur demande des parties. Ils se limiteront à un rôle de bons offices. En aucun cas, ils ne devront se substituer aux partenaires à qui il appartient de s'accorder. Dans ce domaine, il n'est pas du ressort de l'inspection du travail de donner des directives, mais seulement de formuler des suggestions sur les différentes voies possibles.

c) Cas de refus d'appliquer un accord signé. L'article L. 611-1 du Code du travail charge les inspecteurs du travail de « veiller à l'application... (des) accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III du livre 1^{er} dudit Code ». A ce titre, ils sont chargés de rappeler aux intéressés l'obligation d'appliquer les accords d'expression dans les mêmes conditions que tout autre accord collectif de travail.

Je demande, enfin, que dans le cadre normal de ses visites, l'inspecteur du travail rappelle aux entreprises que le droit d'expression s'applique à elles et qu'elles doivent prendre les mesures nécessaires pour le mettre en œuvre.

4.2. Adaptation des services extérieurs à leur nouvelle mission.

4.2.1. L'objet particulier de la loi et le caractère expérimental de l'obligation faite aux entreprises appellent une orientation nouvelle de l'action des services. Le directeur régional a un rôle essentiel d'impulsion et d'orientation à jouer, qui rentre bien dans sa mission d'orientation et d'appui technique des services.

Pour les mêmes raisons, j'ai tenu à ce que soit mise en place une formule de correspondants régionaux. Chaque directeur régional a désigné un directeur-adjoint ou un inspecteur chargé, en plus de ses fonctions habituelles, de porter un intérêt particulier à la mise en œuvre du droit d'expression et d'apporter aux services un concours spécialisé et momentané dans ce domaine. Il pourra notamment lui être demandé de participer à l'information des directeurs départementaux et des inspecteurs de la région. Il sera appelé à seconder le directeur régional dans son rôle d'animation, dans ses contacts éventuels avec la presse, dans sa participation aux réunions régionales organisées sur ce thème à l'initiative de tiers ou à son initiative propre.

Les directeurs régionaux désigneront également, par exemple au sein de l'ERET, un chargé d'études qui collectera les informations et en assurera l'analyse, le dépouillement et la présentation en vue de leur utilisation pour l'information du public et leur envoi à l'administration centrale (DRT ou SES).

résultats. Elle prendra des formes différentes selon le niveau d'intervention du service.

Les directeurs régionaux auront à diffuser et à faire connaître la loi et les expériences d'expression des salariés dans l'ensemble de la région. Ils auront à choisir les moyens les mieux adaptés à cette action : visites d'entreprises, information par voie de presse, participation à des réunions, voire organisation de réunions regroupant des représentants des organisations professionnelles, des syndicats, des chambres de commerce ou de métiers, d'associations de chefs du personnel, etc...

Les interventions des directeurs régionaux devront avoir pour objet, d'une part, de créer un environnement favorable au développement de l'expression, et, d'autre part, de susciter des initiatives des partenaires sociaux débouchant sur une grande variété d'expériences.

Les directeurs départementaux auront le même rôle à jouer à leur niveau, la nécessaire coordination des initiatives relevant du directeur régional.

Les inspecteurs du travail auront à remplir leur rôle d'information et de conseil auprès des employeurs et salariés relevant de leur section.

Les correspondants régionaux dont le rôle est précisé au paragraphe 4-21 apporteront l'assistance de leur expérience à l'ensemble du dispositif.

4.12. Collecte des informations et compte rendu à l'administration centrale

La collecte des renseignements sur l'état d'avancement des négociations, les accords conclus, les réalisations engagées sera très importante à la fois en vue d'une rediffusion au niveau régional et d'une bonne information de l'administration centrale dans l'optique de la préparation du bilan national prévu pour 1985 et du projet de loi qui en découlera.

Dans cette perspective, les accords sur l'expression seront portés à la connaissance de l'administration selon les formes habituelles.

Sans attendre la fin de 1984 pour recueillir les rapports des chefs d'entreprise de plus de 50 salariés, les inspecteurs du travail s'efforceront de rassembler, au cours de leurs visites, toutes informations sur les pratiques du droit d'expression dans les entreprises.

Le caractère expérimental du texte donne à cet aspect de la mission des services une importance particulière. En outre, la connaissance des réalisations augmentera leurs possibilités de conseil et d'information des partenaires sociaux.

Les directeurs régionaux s'appuieront notamment sur l'ERET (Echelon régional du travail et de l'emploi) pour l'exploitation des informations ainsi rassemblées.

4.13. Contrôle et sanctions éventuelles

Le contrôle aura lui aussi un caractère bien particulier.

Dès maintenant les inspecteurs du travail devront vérifier que les négociations s'engagent et apporter leurs conseils en tant que de besoin.

A compter de mars 1983, les inspecteurs et contrôleurs s'assureront, à l'occasion des visites d'entreprises, de la conclusion des accords ou de

Dok. 3:

Gesetz Nr. 86-1 vom 3. Januar 1986 über die direkte und
kollektive Mitsprache

Quelle: JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE vom
4. Jan. 1986, S. 199f

**LOI n° 86-1 du 3 janvier 1986 relative au droit
d'expression des salariés et portant modi-
fication du code du travail (1)**

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré.

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1^{er}. - Les articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail sont ainsi rédigés :

« Art. L. 461-1. - Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats, professionnels, les mutuelles, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout organisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

« Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

« Les dispositions des alinéas précédents sont également applicables, d'une part, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et, d'autre part, aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

« Art. L. 461-2. - Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

« Art. L. 461-3. - Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 461-1 et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 132-2 ayant désigné un délégué syndical conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-11 ou en application d'une disposition conventionnelle, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord, au sens de l'article L. 132-2, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

« Cet accord est négocié conformément aux dispositions des articles L. 132-19 et L. 132-20.

« En l'absence de l'accord prévu au premier alinéa, l'employeur est tenu d'engager au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

« Dans le cas où cet accord existe, l'employeur est tenu, au moins une fois tous les trois ans, de provoquer une réunion avec les organisations syndicales représentatives en

vue d'examiner les résultats de cet accord et d'engager la renégociation dudit accord à la demande d'une organisation syndicale représentative.

« Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements à condition que l'ensemble des établissements et groupes d'établissements distincts soient couverts par la négociation.

« A défaut d'initiative de l'employeur dans les délais ci-dessus fixés, dont le point de départ est la date d'ouverture de la négociation précédente, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant la présentation de cette demande. Celle-ci est transmise aux autres organisations syndicales représentatives par l'employeur dans les huit jours.

« L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application du second alinéa de l'article L. 132-29, est déposé auprès de l'autorité administrative compétente conformément aux dispositions de l'article L. 132-10. »

Art. 2. - Sont insérés, dans le titre VI du livre IV (première partie : Législative) du code du travail, après l'article L. 461-3, les articles L. 461-4 et L. 461-5 suivants :

« Art. L. 461-4. - Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1 où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles l'accord prévu à l'article L. 461-3 n'a pas été conclu, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

« Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, la consultation prévue à l'alinéa précédent a lieu au moins une fois par an.

« Art. L. 461-5. - L'accord visé au premier alinéa de l'article L. 461-3 comporte des stipulations concernant :

« 1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

« 2° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions des titres I^{er}, II et III du livre IV et du chapitre VI du titre III du livre II du présent code ;

« 3° Les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

« 4° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

« La consultation prévue à l'article L. 461-4 porte sur les points 1° à 4° ci-dessus. »

Art. 3. - Le titre VIII du livre IV du code du travail (première partie : Législative) est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« CHAPITRE VI

« *Droit d'expression des salariés*

« Art. L. 486-1. - Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1, l'employeur qui refuse d'engager la négociation prévue à l'article L. 461-3 est passible des peines prévues à l'article L. 481-2.

« L'employeur qui refuse dans les cas prévus par l'article L. 461-4 de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, est passible des peines prévues aux articles L. 483-1 et L. 482-1. »

Art. 4. - La négociation prévue au troisième alinéa de l'article L. 461-3 du code du travail doit être engagée, avant le 1^{er} juillet 1986, dans les entreprises et organismes visés audit article, qui ne disposent pas d'un accord sur les modalités d'exercice du droit d'expression. Les entreprises où cet accord a été conclu avant le 1^{er} juillet 1983 devront mettre en application dans le même délai la procédure définie au quatrième alinéa de l'article L. 461-3.

Dans les entreprises et organismes qui disposent d'un accord conclu après le 1^{er} juillet 1983, les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 461-3 du code du travail reçoivent application pour la première fois dans un délai de trois ans à compter de la date de cet accord.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, la procédure de consultation prévue à l'article L. 461-4 du code du travail doit être engagée avant le 1^{er} juillet 1986.

Art. 5. - Le Gouvernement adressera au Parlement, tous les trois ans, la première fois avant le 31 décembre 1989, un rapport rendant compte de l'application des articles L. 461-1 à L. 461-5 du code du travail.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 3 janvier 1986.

FRANÇOIS MITTERRAND

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
LAURENT FABUS

Le ministre de l'économie, des finances et du budget,
PIERRE BÉRÉGOVOY

Le garde des sceaux, ministre de la justice,
ROBERT BADINTER

*Le ministre du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,*
MICHEL DELEBARRE

Dok. 4:

Gesetz Nr. 83-675 vom 26. Juni 1983 über die Demokratisierung des öffentlichen Sektors (Auszug: Bestimmungen zu den Werkstatt- und Büroräten)

Quelle: TEXTES D'INTERET GENERAL Nr. 83-132
 "Démocratisation du secteur public"
 1983, S 13f

Droits nouveaux des salariés.

CHAPITRE I''

Conseils d'atelier ou de bureau.

Art. 31. — Les articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail constituent le chapitre I'', intitulé: « Dispositions communes relatives au droit d'expression des salariés », du titre VI du livre IV dudit code.

Art. 32. — A la suite du chapitre I'' du titre VI du livre IV du code du travail il est ajouté un chapitre II rédigé comme suit :

CHAPITRE II

Dispositions complémentaires relatives au droit d'expression des salariés dans les entreprises et établissements du secteur public.

« Art. L. 462-1. — Les dispositions du présent chapitre s'appliquent, à titre complémentaire, aux entreprises mentionnées à l'article 1'' de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

« Art. L. 462-2. — L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficient du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau. Ils se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins six heures par an pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération.

« Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau. Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est obligatoirement associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.

« Art. L. 462-3. — Les stipulations comprises dans les accords mentionnés à l'article L. 461-3 doivent être complétées par des dispositions portant sur les sujets suivants :

« 1° la définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau. Ces unités doivent avoir une dimension réduite :

« 2° la fréquence et la durée de réunion ;

« 3° les modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner ;

« 4° le cas échéant, les modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent de l'ensemble des autres salariés ;

« 5° le domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau qui doit comprendre les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et d'investissement de l'entreprise pour l'atelier ou le bureau, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier ou le bureau ;

« 6° les modalités et la forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;

« 7° les liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

« Les accords peuvent, en outre, prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs des domaines de compétence visés au 5° ci-dessus.

« Art. L. 462-4. — L'activité des conseils d'atelier ou de bureau fait l'objet d'un rapport annuel établi par le chef d'entreprise et présenté au comité d'entreprise ou à l'organe qui en tient lieu. »

Dok. 5:

Fragebogen der Arbeitsinspektoren zur Erforschung der betrieblichen Mitsprachepraxis

Quelle: Ministère du Travail

"Droit d'Expression des Salariés: bilan de 3000 accords déposés dans les Directions départementales du Travail et de l'Emploi" (hekt. Text)
Paris 1984, S. 19f

APPLICATION DE LA LOI DU 4 AOÛT 1982 : EXPRESSION DES SALARIÉS
FICHE DE RECUEIL D'INFORMATIONS

date de la visite _____
région _____ n° de la section _____
département _____

1 CONDITIONS DE LA VISITE

Cette visite résulte :
* d'une action de contrôle systématique ☐
* d'une difficulté d'application de la loi ☐
* d'une autre intervention ☐

OBSERVATIONS ÉVENTUELLES SUR LES CONDITIONS DE LA VISITE (interlocuteurs, modalités de recueil de l'information) :

2 IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT

entreprise ou établissement (ayer la mention inutile)

raison sociale et adresse _____ effectif de l'établissement _____
_____ effectif de l'entreprise _____

répartition des effectifs : ouvriers _____ ETAM _____ cadres _____
activité principale _____
_____ code APE _____

OBSERVATIONS ÉVENTUELLES SUR L'ENTREPRISE (situation économique, spécificité du personnel, climat social, etc.) :
l'égard des lois Auroux en général et du droit d'expression en particulier)

4 CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION

Date de démarrage des réunions _____

Réunions prévues annuellement : fréquence _____ durée _____

Nombre de réunions tenues _____

Animation par _____ Y a-t-il formation des animateurs ? OUI ☐ NON ☐

Nombre de salariés assistant aux réunions _____

Pourcentage par rapport à l'effectif de l'entreprise _____

Des difficultés matérielles sont-elles signalées ?

* liées aux horaires de travail ☐ * liées à la réception de clientèle ☐

* liées aux locaux disponibles ☐ * liées aux contraintes de production ☐

* autres ☐ (précisez) _____

Y a-t-il des contestations sur le mode de fonctionnement des groupes d'expression ? OUI ☐ NON ☐

de qui émanent-elles ? : * direction ☐ * hiérarchie ☐ * élus ☐

* syndicalistes ☐ * salariés ☐

Sur quels points portent ces contestations ?

* l'animation des groupes ☐

* la rédaction des comptes rendus ☐

* le suivi et les réponses ☐

* la liaison avec les institutions représentatives ☐

* la formation associée à l'expression ☐

* le détournement des groupes d'expression ☐

* autres (précisez) _____ ☐

En cas d'accord, y a-t-il des écarts entre ses clauses et leur application ? OUI ☐ NON ☐

OBSERVATIONS : l'application réelle ou formelle du droit d'expression, commentaire sur les difficultés signalées, des solutions sont-elles recherchées, initiatives intéressantes, etc...

3 CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 4 AOÛT

V a-t-il mise en œuvre du droit d'expression ? OUI ☐ NON ☐

La mise en œuvre du droit d'expression résulte d'un accord ☐
d'une décision unilatérale ☐

En cas d'accord date de signature

- est-ce un accord d'entreprise ☐ ou d'établissement ☐
- syndicats signataires
- syndicats non signataires
- pourcentage des voix obtenues aux dernières élections professionnelles pour l'ensemble des syndicats signataires (exprimé en % des votants)
- a-t-il été renégocié après une période d'expérimentation OUI ☐ NON ☐
- Si oui, à quelle date ?

En cas de décision unilatérale

- y a-t-il des sections syndicales dans l'entreprise OUI ☐ NON ☐
lesquelles
- pour les entreprises de moins de 200 salariés, y a-t-il eu consultation OUI ☐ NON ☐
Si oui, qui a été consulté : les organisations syndicales ☐
le comité d'entreprise ☐ les délégués du personnel ☐

Existent-il des expériences antérieures à la loi du 4 août (cercles de qualité, ERACT, conseils d'ateliers, etc. ...) OUI ☐ NON ☐
précisez lesquelles

Ces expériences se poursuivent-elles ?

- dans le cadre de la nouvelle institution ☐
- parallèlement à celle-ci ☐

Est-il prévu, la mise en œuvre du droit d'expression pour un effectif restreint OUI ☐ NON ☐

Si oui, pourcentage de l'effectif concerné par rapport à l'effectif total

OBSERVATIONS (appréciations sur la négociation ou la consultation, motifs éventuels de non application; en cas de révision d'accord, modifications apportées)

-629-

5 RESULTATS

L'expression des salariés a-t-elle débouché sur des réalisations

OUI ☐ NON ☐

S. OUI de quelle nature

- * aménagement des postes ☐
- * aménagement des locaux ☐
- * réduction des nuisances ☐
- * modification de l'organisation, du contenu du travail ☐
- * actions d'informations ☐
- * actions de formation ☐
- * actions de sécurité ☐

* y a-t-il eu négociation sur les conditions de travail

OUI ☐ NON ☐

sur quel(s) sujet(s) : _____ : y a-t-il un accord

OUI ☐ NON ☐

* le C H S C T est-il constitué ?

OUI ☐ NON ☐

* y a-t-il eu une réunion du C H S C T (ou C H S , ou C A C T)

OUI ☐ NON ☐

* a-t-il traité des questions abordées par les groupes d'expression

OUI ☐ NON ☐

OBSERVATIONS (commentaires sur la nature et les modalités de mise en œuvre des actions; nature des questions évoquées par le C H S C T ; raisons éventuelles de l'absence de résultats, etc...).

6 APPRECIATION PERSONNELLE, ÉVOLUTIONS PROBABLES

A votre avis, quelles sont les évolutions probables relatives à l'exercice du droit d'expression dans cette entreprise ? Quelle est votre évaluation personnelle sur l'application du droit d'expression ?

Dok. 6:

Fragebogen des ISERES zur Erforschung der betrieblichen
Mitsprachepraxis für die Gewerkschaftssektionen der CGT

Quelle: ETUDES ET RECHERCHES ISERES Nr. 39
1987, S. 53ff

NOM DE L'ENTREPRISE (ou de l'établissement) :

I DONNEES RELATIVES A L'ENTREPRISE OU A L'ETABLISSEMENT :

- 1 - Type d'activité ?
- 2 - Liaisons financières (lien avec un groupe) ?
- 3 - Effectifs ?

COMPOSITION	EFFECTIFS	DONT FEMMES	DONT JEUNES	DONT IMMIGRES	EVOLUTION EFFECTIFS (en hausse ou en baisse)
Ouvriers					
Employés					
Techniciens					
Cadres					
Ingénieurs					

- 4 - Y a-t'il des restructurations en cours ou y'en a-t'il eu récemment ?
De quelle nature : changements ou transferts de production, modification des structures juridiques, délocalisations, réorganisations internes, changements techniques, ...
- 5 - Existe-t-il des pratiques d'individualisation des salaires, de précarisation et de "flexibilité" de l'emploi ? (préciser les modalités si possible).
- 6 - Les travailleurs, et en particulier ceux qui sont organisés à la C.G.T., sont-ils confrontés à une répression anti-syndicale ?
- 7 - Influence de la C.G.T. ? Des autres syndicats (résultats des dernières élections professionnelles, niveaux de syndicalisation et évolutions) ?
- 8 - Autres éléments généraux pouvant caractériser l'entreprise.

II . CARACTERISTIQUES GENERALES CONCERNANT L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE CONCERNEE :

- 9 - Quelles formes d'expression existent ou ont existé récemment dans l'entreprise (1) (groupes d'expression (GED), conseils d'atelier, cercles de qualité (CQ), ou structures analogues, (à préciser), etc.) :
- 10 - A quelle date ont-elles été créées ? :
- 11 - Est-ce que ces structures procèdent d'une initiative patronale, correspondent-elles à des demandes formulées par l'encadrement ? par des syndicats ? (si oui lesquels ?)
- 12 - Est-ce à l'occasion d'une restructuration de l'entreprise, en particulier de l'introduction de changements techniques importants ? :
- 13 - Quels sont les objectifs de la direction :
a) objectifs déclarés ?
b) objectifs réels ?
- 14 - Combien de personnes sont ou ont été concernées par ces formes d'expression ? :
- 15 - Quel est le degré de participation effective des salariés qui ont été invités à y participer ?
- 16 - Quels sont les ateliers ou services concernés ?
- 17 - Est-ce que le syndicat C.G.T. a localement pris position sur ces expériences ? A l'origine ? Cette position a-t'elle évolué dans le temps ? Quelles ont été les attitudes des autres syndicats existant dans l'entreprise ? :

(1) Pour la suite du questionnaire, nous ne retiendrons que deux catégories : cercles de qualité (CQ) ou groupes d'expression directe (GED). Si dans votre entreprise, il existe une autre forme non assimilable à l'un ou l'autre de ces deux catégories, vous pouvez répondre aux questions qui vous paraissent les plus appropriées au cas que vous connaissez.

III . L'ORGANISATION DE L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE.

- 18 - Quelle est la durée moyenne des réunions ?
- 19 - La fréquence des réunions :
- bi-mensuelle ?
 - mensuelle ?
 - trimestrielle ?
 - semestrielle ?
 - annuelle ?
- 20 - Champ des questions, problèmes abordés au cours des réunions d'expression :
- conditions du travail ?
 - organisation du travail ?
 - salaires ?
 - emploi ?
 - qualité de la production ?
 - productivité (problèmes des temps d'usines, des délais) ?
 - formation ?
 - gestion de l'atelier, etc. ?
- 21 - Comment a été désigné le secrétaire ?
- Comment a été désigné l'animateur ?
- Quelle place tiennent les cadres dans l'animation des groupes ?
- 22 - La direction de l'entreprise a-t-elle prévu à cet effet des formations spécifiques des cadres ? des membres des groupes (en particulier pour les CQ) ?
- A-t-elle eu recours, pour réaliser ces formations, à des sociétés de conseil extérieures à l'entreprise ? :
- 23 - Y a-t-il eu des réponses, des changements significatifs, apportés par la hiérarchie, la direction, aux questions soulevées dans ces groupes ? Si oui, ont-elles été jugées satisfaisantes par les membres du groupe ? par les personnels non membres du groupe ? Qu'en pense la C.G.T. ?
- 24 - Y a-t-il un "suivi du fonctionnement des GED par les institutions représentatives (CE, CHS-CT) ? Les réponses leur sont-elles communiquées ?
- 25 - Y a-t-il eu des bilans du fonctionnement des groupes ?
- Qui les a réalisés (la direction, l'encadrement, le groupe lui-même) ?
- 26 - Quels sont les critères d'évaluation utilisés dans les divers cas ?
- 27 - Les rapports vous semblent-ils objectifs ? Ont-ils fait l'objet de débats dans l'entreprise ? Le syndicat ?

IV . PRATIQUES ET STRATEGIES SYNDICALES.

- 28 - Quelle appréciation porte le syndicat C.G.T. sur cette (ou les) expérience(s) ? (dans le cas où existent à la fois des groupes d'expression et des cercles de qualité, y a-t'il des différences (ou des similitudes) quant aux objectifs, aux finalités poursuivies...) ?
- 29 - Les cercles de qualité ont-ils permis d'augmenter les possibilités d'intervention des travailleurs , ou au contraire ont-ils contribué à les freiner, à les détourner ?
- 30 - Les groupes d'expression ont-ils permis d'améliorer les relations sociales et l'efficacité du travail dans l'entreprise ?
- 31 - Ont-ils constitué un point d'appui pour l'action revendicative ? Ou au contraire, leur fonctionnement tend-il à freiner celle-ci ?
- 32 - Y a-t'il eu des effets (positifs ou négatifs) sur le plan de la syndicalisation (pour la C.G.T. en particulier) ?
- 33 - Le syndicat C.G.T. a-t'il été amené à analyser le problème de l'expression des travailleurs dans l'entreprise ? A-t'il défini une "stratégie", des revendications particulières ? A-t'il appelé les travailleurs à avoir telle ou telle attitude dans les expériences existantes ?
- 34 - Finalement, pensez-vous que l'expérience que vous avez vécue, a profité davantage à la direction qu'aux salariés, à l'encadrement ou autres catégories de travailleurs, à la C.G.T. ou aux autres syndicats ?
- 35 - Et toujours à la lumière de cette expérience, pensez-vous que l'organisation syndicale aurait pu ou dû se comporter différemment ?
- 36 - Observations diverses.

Dok. 7:Ergebnisse der Betriebsausschuwahlen zwischen 1967 und 1986

Quelle: LIAISONS SOCIALES

"Syndicats. II. Organisations syndicales"

Paris 1987, S. 207

Elections professionnelles (CE)

Comparaison sur 20 ans de la répartition des suffrages exprimés

	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977
CGT	45,0	47,9	40,9	46,0	43,3	44,1	40,8	42,7	38,1	41,5	37,4
CFDT	17,7	19,3	18,2	19,6	18,9	18,9	19,6	18,6	19,4	19,1	20,2
CGT-FO	7,5	7,7	7,0	7,3	7,6	7,6	7,7	8,3	8,4	9,3	9,0
CFTC	2,1	2,9	2,7	2,7	2,1	2,6	2,6	2,6	2,6	2,7	3,0
CGC	(3,9)	(5,1)	(4,9)	(5,5)	(4,9)	(5,6)	5,1	5,3	5,7	5,3	5,4
Autres syndicats	3,9	5,4	5,9	7,0	9,1	7,1	3,6	2,9	4,2	4,5	4,3
CFT							1,1	3,0	1,4	2,4	1,1
CGSI							0,5	0,1	0,3	0,0	0,1
UCT								0,2	0,2	0,1	0,2
Non syndiqués	19,9	11,7	20,4	11,9	17,0	14,1	19,0	15,7	19,0	14,5	18,8
TOTAUX (*)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	1978	1979	1980	1981	1982	1983 (**)		1984	1985		1986
						sans SNCF	avec SNCF		sans SNCF	avec SNCF	
CGT	38,6	34,4	36,5	32,0	32,3	28,5	30,9	29,3	25,9	27,8	27,1
CFDT	20,4	20,5	21,3	22,3	22,8	21,9	22,2	21,0	20,8	21,2	21,2
CGT-FO	10,0	9,7	11,0	9,9	11,7	11,1	10,8	13,9	13,0	12,6	14,4
CFE-CGC	6,6	5,8	6,0	6,1	7,0	6,5	5,9	7,1	6,7	6,1	7,5
CFTC	2,7	3,1	2,9	2,9	2,9	4,0	4,3	3,8	4,7	5,0	3,8
Autres syndicats	5,1	4,8	5,0	4,1	4,4	4,0	4,8	4,8	5,1	5,8	5,0
Non syndiqués	16,3	21,2	16,8	16,8	18,4	22,8	20,0	19,7	23,8	21,5	21,1
TOTAUX (*)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

(*) Les totaux sont égaux à 100, aux arrondis près.

(**) L'année 1983 a vu apparaître pour la première fois la SNCF dans le champ des élections aux CE. Les résultats pour cette année 1983 publiés par le ministère en ont rendu compte.

Nombre de suffrages exprimés : On passe de 1,6 million en 1966-67 à 3,9 millions en 1976-77, et 3,29 millions en 1983-84 (sans SNCF).

Le taux de participation s'établit comme suit :

1977	1979	1981	1983	1978	1980	1982	1984	1986
70,5	69,1	69,6	69,2	71,1	71,2	71,0	68,7	68,0

(17,7 % des suffrages) à 1977 (20,2 %) pour ensuite se situer autour de 20 % (20,8 % en 1985, sans SNCF; 21,2 % avec SNCF); et 21,2 % en 1986.

Une progression certaine de FO, qui gagne 5 points depuis 1967 (7,5 % des suffrages en 1967, pour arriver à 13 % en 1985 sans SNCF; 12,6 % avec SNCF; et 14,4 % en 1986.

Une légère progression de la CFTC, égale à 2,6 points entre 1967 et 1985, pour aboutir à près de 5 %; mais 3,8 % en 1986.

La stabilité du score de la CGC, autour de 6 à 7 % des suffrages.

La progression des non-syndiqués : leurs candidats, qui recueillaient 19,9 % des suffrages en 1967 (années impaires) en recueillent 23,8 % en 1985 sans SNCF; 21,5 % avec SNCF. L'évolution est beaucoup plus marquée si l'on observe les années paires, puisque les non-syndiqués recueillent 11,7 % des voix en 1968, 19,7 % en 1984 et 21,1 % en 1986.

On remarque que les « non-syndiqués » sont en deuxième position dans les votes, derrière la CGT mais devant la CFDT : cette nouvelle configuration apparue en 1979 s'est consolidée en 1983 et 1985.

Dok. 8:Ergebnisse der Betriebsausschuwahlen von 1984: Aufschlüsselung
von Unternehmensgrößen-Klassen

Quelle: LIAISONS SOCIALES
 "Syndicats. II. Organisations syndicales"
 Paris 1987, S. 209

Elections professionnelles (CE 1984)

REPARTITION DES SUFFRAGES EXPRIMES SELON L'EFFECTIF DES ETABLISSEMENTS

Ensemble des collèges (*)

Branches d'activité	Suffrages exprimés		CGT	CFDT	CFTC	CGT-FO	CGC	FGSQA	Autres synd.	Non syndiq.
	Nb	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1 à 40 salariés	19 343	1,1	15,0	10,1	1,7	6,3	2,2	0,1	1,5	62,8
50 à 99 salariés	213 239	12,3	16,0	13,3	3,1	7,3	2,5	0,1	3,7	53,6
100 à 199 salariés	308 197	17,8	22,9	16,9	3,9	11,3	4,2	0,3	3,3	36,7
200 à 499 salariés	441 378	25,6	31,6	22,6	3,2	14,5	7,3	0,7	3,2	16,5
500 à 999 salariés	282 401	16,3	35,4	25,3	4,1	15,4	9,0	0,8	3,5	6,1
1 000 salariés et plus	457 887	26,5	34,5	23,4	4,4	17,7	10,0	0,2	7,4	2,0
Total	1 722 445	100,0	29,3	21,0	3,8	13,9	7,1	0,4	4,4	19,7

(*) Résultats des élections aux Comités d'entreprise en 1984. Ministère du Travail. Dossiers statistiques du travail et de l'emploi. N° 15 octobre 1985.

Dok. 9:

Die Entwicklung der Gewerkschaften in Betriebssektionen zwischen 1970 und 1981

Quelle: LIAISONS SOCIALES
"Syndicats. II. Organisations syndicales"
Paris 1987, S.210

PÉNÉTRATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LES ENTREPRISES : SECTIONS ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Sections syndicales

Le champ d'application de la législation sur les sections syndicales (loi du 27 décembre 1968 : art. L. 412-1 et suivants du Code du travail) est sensiblement le même que celui des comités d'entreprise; mais la question de la représentativité des syndicats se pose dans des termes différents. Comme on l'a vu plus haut les délégués désignés par les syndicats affiliés à l'une des cinq grandes confédérations représentatives bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité. Ceci facilite leur implantation, et explique – en partie – le fait que les sections syndicales d'entreprise (SSE) créées de 1970 à 1977 soient presque uniquement des sections rattachées à l'une des « cinq grandes ».

Parmi les cinq « grandes », les sections CGT et CFDT sont très largement majoritaires en 1970, représentant – ensemble – plus des 2/3 du total des sections.

En 1981, selon la dernière enquête disponible du ministère des Affaires sociales (1) CGT et CFDT ne représentent plus ensemble que 61,82 % des sections, mais demeurent majoritaires.

Les résultats statistiques concernant les sections syndicales confirment les tendances observées dans les élections des CE, soit la régression de la CGT.

Si l'on considère la part des grands syndicats « contractualistes », on observe que les sections CFDT, FO, CGC et CFTC représentent en 1981 plus de la moitié des sections syndicales d'entreprises (56,6 %).

(1) Série interrompue à partir de 1981.

ÉVOLUTION DE 1970 À 1981 DE L'INSTITUTION DES SECTIONS SYNDICALES D'ENTREPRISE (2)

	1970*	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Entreprises assujetties (en nombre)	29 546	37 348	36 876	36 276	36 516	36 191	36 687	36 548
Entr. ayant une ou plusieurs sections (nombre)	8 137	17 320	19 063	20 367	21 323	21 743	22 104	22 106
% entreprises ayant une ou plusieurs sections	27,54	46,37	51,69	56,14	58,40	60,08	60,30	60,48
Sections syndicales (en nombre)	11 175	26 764	30 171	32 809	35 216	37 145	38 601	39 019
Délégués syndicaux (en nombre)	13 199	30 399	34 343	37 545	39 957	42 377	44 030	44 140
CGT (en % ou nombre de sections)	44,54	41,61	40,56	40,46	39,85	38,75	38,18	37,62
CFDT	25,49	24,68	24,80	24,38	24,10	24,15	23,66	24,20
FO	10,21	11,74	12,26	12,67	12,93	13,52	14,34	14,47
CGC	10,04	11,16	11,65	11,89	12,18	12,35	12,40	12,31
CFTC**	4,26	4,95	5,11	5,77	6,31	5,99	6,02	5,62
CSL	1,63	1,51	1,37	1,23	1,10	0,82	0,80	0,75
CGSI**	1,07	0,78	0,70	—	—	—	—	—
UCT	—	—	0,12	0,16	0,19	0,25	0,23	—
Autres syndicats (UCT comprise jusqu'en 1974)	2,90	3,56	3,40	3,43	3,84	4,19	4,37	5,03

* Première année d'exploitation des résultats

** Fusion CFTC/CGSI à partir de 1977

(2) Législation sociale n° 5470 du 4 avril 1984. Liaisons sociales, d'après l'enquête du ministère des Affaires sociales.

Si l'on rapporte le nombre d'entreprises ayant une ou plusieurs sections au nombre d'entreprises assujetties à la législation, le taux d'implantation de l'institution s'élève à 60,48 %. Il était de 27,54 % en 1970, de 60,08 % en 1979, il est resté stable depuis.

Il reste une importante différence entre les petits et les moyens établissements ou les grands : en effet le taux de couverture des établissements de 150 à 299 salariés, de 70 % en 1977, est de 75,05 % en 1981.

A l'autre extrémité, le taux de couverture de 95,45 % ne concerne en 1981 que 769 établissements de plus de 1 000 salariés.

Taux de couverture des établissements selon leur taille

Il y a une importante différence de couverture selon la taille des établissements assujettis. Les syndicats utilisent plus faiblement, dans les petites et moyennes entreprises, les possibilités que leur donne la loi du 27 décembre 1968 de créer des sections syndicales d'entreprise.

Mais des évolutions notables s'observent depuis leur création : en 1971, 20 % seulement des entreprises de 50 à 149 salariés ont une section syndicale. Ce pourcentage s'élève à 51,02 % en 1981.

Dok. 10:

Vertragsabschlüsse der CFDT über die Modalitäten der Mitsprache-
praxis: aufgeschlüsselt nach Föderationen

Quelle: Pinaud 1986a, S. 66

**"Nature et degré d'implication des organisations de la
CFDT dans la recherche sur la mise en oeuvre du droit
d'expression"**

in:

LA NOTE DE IRES Nr. 7

Jan. 1986, S. 66

Fédération (1)	Nombre total de textes de mise en œuvre	Estimation de la population concernée	Taux de présence C.F.D.T. pour les textes où on connaît les organisations syndicales présentes	Taux C.F.D.T. de signature pour les accords où on connaît les organisations signataires	Taux de textes signés en C.E. ou D.P. par rapport au total des textes	Taux de décisions unilatérales par rapport au total des textes
F.G.A.	516	250 000	74 %	81 %	7 %	2 %
BANQUES	118	220 000	89 %	67 %	3 %	3 %
F.U.C.	386	630 000	68 %	85 %	7 %	2 %
F.N.C.B.	308	190 000	55 %	80 %	10 %	2 %
F.G.E.	152	150 000	99 %	91 %	—	2 %
HACUITEX	170	100 000	54 %	88 %	12 %	2 %
F.G.M.M.	899	1 250 000	68 %	81 %	5 %	1 %
SANTE	221	170 000	84 %	86 %	8 %	3 %
F.P.S.T.E.	441	280 000	82 %	83 %	2 %	20 % (2)
SERVICES	407	450 000	62 %	84 %	8 %	2 %
F.G.T.E.	46	300 000	77 %	78 %	9 %	2 %
INTERCO	9	300 000	75 %	100 %	—	—
F.T.I.L.A.C.	41	160 000	63 %	89 %	12 %	—
F.E.P.	2		—	—	—	—
FINANCES	1		—	—	—	—
Non identifiés	99		47 %	83 %	15 %	3 %
TOTAL	3 817	4 150 000	72 %	83 %	6 %	4 %

(1) Les écarts avec nos derniers résultats qui portaient sur 3 190 textes s'expliquent par une amélioration sensible dans les données recueillies.

(2) Dont 19 % pour les textes U.C.A.N.S.S.

LITERATURVERZEICHNIS

I. Gesetze, Gesetzentwürfe, Ministerrundschreiben

Loi no 82-689 du août 1982: Libertés des Travailleurs dans l'Entreprise in: TEXTES d'INTERET GENERAL no 82-152 (Journal officiel du 6 août 1982)

Loi no 82-915 du 28 octobre 1982: Institutions représentatives des travailleurs dans l'entreprise in: TEXTES D'INTERET GENERAL no 82-197 (Journal officiel du 29 octobre 1982)

Loi no 82-957 du 13 novembre 1982: Négociation collective et règlement des conflits du travail in: TEXTES D'INTERET GENERAL no 82-204 (Journal officiel du 14 novembre 1982)

Loi no 82-1097 du 23 décembre 1982: Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail in: TEXTES d'INTERET GENERAL no 82-228 (Journal officiel du 26 décembre 1982)

Loi no 83-675 du 26 juillet 1983: Démocratisation du secteur public in: TEXTES D'INTERET GENERAL no 83-132 (Journal officiel du 27 juillet 1983)

Projets de loi (exposés des motifs)

- (1982) relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail
in: Javillier 1984, 412 - 413
- (1982a) relatif au développement des institutions représentatives du personnel in: Javillier 1984, 414 -417
- (1982b) relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise
in: Javillier 1984, 414-420
- (1983) relatif à la démocratisation du secteur public
in: Javillier 1984, 436-439
- (1985) relatif au droit d'expression des salariés
in: LIAISONS SOCIALES 1985, 157-159

Circulaires

- du 18 novembre 1982: application des articles 7 à 10 de la loi du 4 août 1982 concernant le droit d'expression
in: LIAISONS SOCIALES 1985, 138-144
- du 25 octobre 1983: application de la loi du 23 décembre 1982 relative aux CHSCT in: LIAISONS SOCIALES 1984, 217-223

II. Buchliteratur

- Adam G. (1964) "La CFTC", Paris
- Adam G. (1965) " La CGT-FO", Paris
- Adam G. (1983) "Le pouvoir syndical", Paris
- Adam G./ Reynaud J.D.(1978) " Conflits du travail et changement social"
Paris
- Adam G./Reynaud J.D./Verdier J.M.(1972) "La négociation collective
en France", Paris
- Albers D.(Hrsg.) (1982)"Westeuropäische Gewerkschaften.Krisenbewälti-
gung im Vergleich", W-Berlin
- Aliprantis N.(1981)"Les organisations patronales et la justice en
matière sociale", Paris
- Altwater E./Hübner K./Stanger M.(1983) "Alternative Wirtschaftspolitik
jenseits des Keynesianismus. Wirtschaftspolitische Optionen
der Gewerkschaften in Westeuropa", Opladen
- Auroux J.(Hrsg.) (1982) "Les droits des travailleurs. Rapport", Paris
- AUTOGESTIONS (Hrsg.)(1983) "L'entreprise: du muet au parlant", Toulouse
- Barjonet A. (1968) "La CGT.Histoire, structure et doctrine" ,Paris
- Baron S. (1977) " Das Volksfrontbündnis und die Entwicklung des Parteien
systems in Frankreich", Köln
- Beaud M. (1983) " La politique économique de la gauche", Paris
- Beaud M. (1985) "La politique économique de la gauche: le grand écart"
Paris
- Bergeron A. (1972) "La confédération FORCE OUVRIERE" ,Paris
- Bergeron A. "Lettre ouverte à un militant syndicaliste" Paris (1975)
- Bergeron A. (1976) "Ma route et mes combats", Paris
- Bergounioux A. "Force Ouvrière", Paris (1975)
- Bergounioux A. (1982) "Force Ouvrière", Paris
- Bernoux P. (1974) "Les nouveaux patrons" , Paris
- Beyme K. von (1977) "Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapita-
listischen Ländern", München
- Bloch-Lainé J.F. (1963) "Pour une réforme de l'entreprise", Paris
- Boccara P. (1985) "Intervenir dans les gestions avec de nouveaux
critères", Paris
- Bockel A. (1965) "La participation des syndicats ouvriers aux fonctions
économiques et sociales de l'Etat", Paris
- Borella F.(1977) "Les partis politiques dans la France d'aujourd'hui"
Paris³.
- Branciard M. (1967) "Société française et luttes de classes" Bd.II:
"1914-1967", Lyon

- Branciard M.(1977) "Société française et luttes de classes" Bd.III:
"1967-1977",Lyon
- Branciard M.(1982) "Syndicats et partis : autonomie ou dépendance
2 Bände, Paris
- Brandt G./ Müller-Jentsch W./Jacobi O.(1982) "Anpassung an die Krise:
Gewerkschaften in den 70er Jahren", Frankfurt a.M./New York
- Brécy R. (1963) "Le mouvement syndical en France:1871-1921",Paris/
Den Haag
- Brizay R.(1975) "Le patronat, structure, stratégie du CNPF", Paris
- Bron J. (1982) "Histoire du mouvement ouvrier français" Paris, 3 Bände
- Bruhat J./Piolot M.(1966)"Esquisse d'une histoire de la CGT",Paris
- Bunel J./Saglio J.((1979) "L'action patronale, du CNPF au petit patron",
Paris
- CFDT (1971) "La CFDT",Paris
- CFDT (1984) " La CFDT en questions",Paris
- CGC (1985) "Pour un nouveau syndicalisme",Paris
- Chéramy R. (1975)"La FEN, 25 ans d'unité syndicale", Paris
- Claude H.(1965) "La concentration capitaliste", Paris
- CNPF (1977) "L'amélioration des conditions de vie dans l'entreprise
Panorama des entreprises françaises", Paris , 2 Bände
- CNPF (1980)"L'amélioration des conditions de vie dans l'entreprise.
Expériences et réalisations",Paris
- CODESE (1980) "Amélioration des conditions de vie dans l'entreprise",
Paris
- COMMISSION DU PLAN (1982) "La France en mai 1981.Forces et faiblesses.
(Rapport Bloch-Lainé), Paris
- Coriat B.(1979) "l'atelier et le chronomètre. Essay sur le taylorisme,
le fordisme et la production de masse", Paris
- Dale L.A.(1969) "A bibliography of french labor", New York
- Dalloz (Hrsg) (1980) " Code du Travail. Textes codifiés et textes
annexes", Paris;42.Auflage
- Damette F./Scheibling J.(1979) "Pour une stratégie autogestionnaire",
Paris
- Danos J./Gibelin M.(1982) "Die Volksfront in Frankreich.Generalstreik
und Linksregierung im Juni 36", Hamburg
- Decouflé A.C.(1984) "Les politiques du travail et de l'emploi en
France: 1791-1981- étude bibliographique", Paris
- Dehove G. (1937) "Le contrôle ouvrier en France; l'élaboration
de sa notion;ses conceptions", Lille
- Delamotte Y. (1972)"Recherches en vue d'une organisation plus humaine
du travail industriel", Paris
- Delon P.(1965) "Le syndicalisme chrétien en France (des premiers syndi-
cats de 1886 à la CFDT)", Paris
- Deppe F.(1984) "Ende oder Zukunft der Arbeiterbewegung ? Gewerkschafts=
politik nach der Wende. Eine kritische Bestandsaufnahme ",
Köln

- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.)(1985) "Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz", Düsseldorf
- Diefenbacher H.(1983) "Empirische Mitbestimmungsforschung: eine kritische Auseinandersetzung mit Methoden und Resultaten", Frankfurt a.M.
- Diefenbacher H./Nutzinger H.G.(Hrsg.)(1984) "Konzepte und Formen der Arbeitnehmerpartizipation", Heidelberg, 2 Bände
- Diefenbacher H./Kißler L./Nutzinger H.G./ Teichert V.(1984) "Mitbestimmung: Norm und Wirklichkeit. Fallstudie aus einem Großbetrieb der Automobilindustrie", Frankfurt a.M./New York
- Dolléans E. (1976) "Histoire du mouvement ouvrier", Paris, 2 Bände⁶.
- Dolléans E./Crozier M.(1950) "Mouvements ouvriers et socialistes. chronologie et bibliographie. Angleterre, France, Allemagne, Etats-Unis:1750-1918", Paris
- Dolléans E./Déhove G.(1953) "Histoire du travail en France. Mouvement ouvrier et législation sociale", Paris , 2 Bände
- Dubief H.(1969) "Le syndicalisme révolutionnaire", Paris
- Duhamel O. (1980)"La Gauche et la Ve République", Paris
- Durand C. (1971) "Conscience ouvrière et action syndicale", Paris und Den Haag
- Durand C./Dubois P.(1975) "La grève", Paris
- Fricke E./ Fricke W./Schönwälder M./Stiegler B.(1981)" Qualifikation und Beteiligung.Das 'Peiner Modell'", Frankfurt a.M./New York
- Gaul D./Aurisch K. (1963)" Betriebsverfassungsrecht in der EWG",Köln
- Georg W./Kißler L.(1981)"Arbeitshumanisierung und empirische Sozialforschung", Baden Baden
- Georg W./Kißler L./Scholten U.(1981)"Mitbestimmung und Arbeiter= bildung: eine Fallstudie in einem Großbetrieb der Metallindustrie", Opladen
- Georges-Picot M./ Agnès M.(1982) "Organisations patronales.Le CNPF", Paris (Sondernummer LIAISONS SOCIALES)
- Giscard d'Estaing V.(1977) "Démocratie française",Paris
- Goetz-Girey R.(1965)" Le mouvement des grèves en France: 1919-1962", Paris
- Groux G.(1983)" Les cadres", Paris
- Guidoni P (1973) "Histoire du nouveau Parti Socialiste", Paris
- Hamon H./Rotman P.(1984) "La deuxième gauche. Histoire intellectuelle et politique de la CFDT", Paris².
- Harmel C .(1982)"La CGT:1947-1981", Paris
- Haut Conseil du Secteur Public (1984)" Rapport 1984", Paris, 2 Bände
- Helmich U. (1977) "Arbeitskämpfe in Frankreich. ein Beitrag zur Sozial-und Rechtsgeschichte", Meisenheim
- Hoppmann K./Stötzel B.(1981)"Demokratie am Arbeitsplatz.Ein Modellversuch zur Mitwirkung von Arbeitnehmern an betrieblichen Entscheidungsprozessen", Frankfurt a.M./New York
- INSEE (1981) "La crise du système productif", Paris
- Jansen P.(1987)"Die gescheiterte Sozialpartnerschaft. Die französische Gewerkschaftsbewegung zwischen Tarifautonomie und Staatsinterventionismus", Frankfurt a.M./New York

- Jansen P./ Kißler L./Kühne P./Leggewie C./Seul O.(1986)
"Gewerkschaften in Frankreich.Geschichte, Organisation, Programmatik", Frankfurt a.M./New York
- Jardillier P.(1979)" Les conditions du travail", Paris
- Jauch S./Morell R./Schickler U.(1984)" Gewerkschaftsbewegung in Frankreich und Deutschland.Ein kontrastiver Vergleich ihrer zentralen Merkmale bis zum ersten Weltkrieg", Frankfurt a.M./New York
- Javillier JC(1984) "Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981",Paris
- Julliard J.(1971)"Fernand Pelloutier et les origines du syndicalisme d'action directe", Paris
- Julliard J./Rosanvallon P./Touraine A./Wieviorka M.(1979) "La crise de la classe ouvrière",Paris
- Keim H.(1982)" Wirtschaft: Arbeitnehmer und Betrieb"(Heft 175 der INFORMATIONEN ZUR POLITISCHEN BILDUNG), Bonn.
- Kergoat J.(1983) "Le Parti socialiste:de la commune à nos jours",Paris
- Kern H./Schumann M.(1984) "Das Ende der Arbeitsteilung.Rationalisierung in der industriellen Produktion", München
- Kesselman M./Groux G.(Hrsg.)(1984)"1968-1982: le mouvement ouvrier français. Crise économique et changement politique",Paris
- Kißler L. (1980) "Partizipation als Lernprozeß.Basisdemokratische Qualifizierung im Betrieb",Frankfurt a.M./New York
- Kißler L.(Hrsg.)(1985)"Industrielle Demokratie in Frankreich.Die neuen Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte in Theorie und Praxis", Frankfurt a.M./New York
- Kißler L./Lasserre R./Mothé-Gautrat J./Sattel U. (1985)
"Politik und Arbeitsgestaltung.Ein dt.-frz.Vergleich" , Frankfurt a.M./New York
- Kißler L./Lasserre R.(1987)" Tarifpolitik.Ein deutsch-französischer Vergleich", Frankfurt a.M./ New York
- Krasucki H. (1969)"Syndicats et lutte de classe", Paris
- Krasucki H. (1972) "Syndicats et Socialisme",Paris
- Krasucki H. (1980)"Syndicats et unité", Paris
- Kriegel A.(1966) "La croissance de la CGT: 1918-1921",Paris u.Den Haag
- Kühne P.(Hrsg.) (1982) " Gewerkschaftliche Betriebspolitik in West-europa. Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit", W.-Berlin
- Labi M.(1964) "La grande division des travailleurs.La première scission de la CGT:1914-1921",Paris
- Lacroix-Riz A.(1983) "La CGT de la Libération à la scission de 1944-47",Paris
- Landier H.(1975)"La CFTC pourquoi ?",Paris
- Landier H.(1980) "Les organisations syndicales en France",Paris²
- Landier H.(1981) "Demain, quels syndicats?", Paris
- Laurent-Atthalin C.(Hrsg.)(1983)"Les nouveaux droits des travailleurs", Paris
- Laurens A./Pfister T. (1977) "Les nouveaux communistes aux portes du pouvoir", Paris
- Lecher W.(1981) "Gewerkschaften im Europa der Krise. Zur Zentrali-

- sierung und Dezentralisierung gewerkschaftlicher Organisation und Politik in sechs Ländern der europäischen Gemeinschaft", Köln
- Lefranc G.(1966) "Juin 36: l'explosion sociale du Front Populaire", Paris
- Lefranc G.(1969) "Le mouvement syndical de la Libération aux événements de mai", Paris
- Lefranc G.(1967) "Le mouvement syndical sous la IIIe République", Paris
- Lefranc G.(1970) "Grèves d'hier et d'aujourd'hui", Paris
- Lefranc G.(1976) "Les organisations patronales en France: du passé au présent", Paris
- Leggewie C.(1986) "Der König ist nackt", Hamburg
- LIAISONS SOCIALES(Hrsg.)(1978) "Le droit des conditions de travail", Paris
- LIAISONS SOCIALES(Hrsg.)(1979) "Comités d'entreprise"(Sonderheft der LEGISLATION SOCIALE Nr.4807 L), Paris
- LIAISONS SOCIALES(Hrsg.)(1980) "Syndicats" II, Paris
- LIAISONS SOCIALES (1981a) "Syndicats I: droit syndical" (Sonderheft der LEGISLATION SOCIALE Nr.5048), Paris
- LIAISONS Sociales(1983a) "Comité d'entreprise" I. "création; fonctionnement" II: "attributions", Paris
- LIAISONS SOCIALES(1984) "Le Rapport et les Lois Auroux", Paris³.
- LIAISONS SOCIALES (1984a) "Syndicats I: droit syndical", Paris
- LIAISONS SOCIALES (Hrsg.)1985) "Expression des salariés", Paris
- LIAISONS SOCIALES (Hrsg.)(1987) "Syndicats II: organisations syndicales", Paris
- Lipietz A.(1984) "L'audace ou l'enlisement. Sur les politiques économiques de la gauche", Paris
- Lojkiné J.(1986) "La classe ouvrière en mutations", Paris
- Loncle F.(1979) "Autopsie d'une rupture. La désunion de la gauche", Paris
- Louis P. (1947) "Histoire du mouvement syndical en France", Paris
- Maire E. (1971) "Pour un socialisme démocratique. Contribution de la CFDT", Paris
- Maire E. (1980) "Reconstruire l'espoir. Interventions publiques 1978-1979", Paris
- Maire E./Krumnov F./Detraz A.(1973) "La CFDT et l'autogestion", Paris
- Maire E./Julliard J.(1975) "La CFDT d'aujourd'hui", Paris
- Maitron J. (1955) "Histoire du mouvement anarchiste en France", Paris
- Maitron J. Hrsg.)(1964ff) "Dictionnaire bibliographique du mouvement ouvrier français", Paris
- Mallet S.(1963) "La nouvelle classe ouvrière", Paris
- Malterre A. (1969) "Les cadres et la réforme de l'entreprise", Paris
- Marchais G.(1980) "L'espoir au présent", Paris
- Marchelli P.(1986) "Les aventuriers de l'an 2000", Paris

- Martin J.M. (1983) "Le CNPF", Paris
- Menyesch D./Uterwedde H. (1983) "Frankreich: Wirtschaft, Gesellschaft, Politik", Opladen
- Monatte P. (1958) "Trois scissions syndicales", Paris
- Mongarny J.P. (1972) "La CGC depuis la Libération", Paris
- Morville P. (1985) "Les nouvelles politiques sociales du patronat", Paris
- Mothé D. (1980) "L'autogestion goutte à goutte", Paris
- Mouriaux R./Capdevielle J. (1983) "Les syndicats ouvriers en France", Paris
- Mouriaux R. (1982) "La CGT", Paris
- Mouriaux R. (1983) "Les syndicats dans la société française", Paris
- Moynot J.L. (1982) "Au milieu du gué. Syndicalisme et démocratie de masse", Paris
- Munck P./Jacek M./Pascre R./Rennes P./Saramito F. (1984) "Droits pour s'en servir", Paris
- Nataf A. (Hrsg.) (1970) "dictionnaire du mouvement ouvrier", Paris
- Nutzinger H.G. (Hrsg.) (1982) "Mitbestimmung und Arbeiterselbstverwaltung Praxis und Programmatik", Frankfurt a.M./ New York
- Parti Communiste Français/Parti Socialiste (1972) "Programme commun de gouvernement", Paris
- Neumann W./Uterwedde H. (1986) "Industriepolitik: ein deutsch-französischer Vergleich", Opladen
- Parti Socialiste (o.J.) "Les syndicats et le socialisme", Paris
- Parti Socialiste (1972) "Changer la vie: Programme de gouvernement du Parti Socialiste", Paris
- Parti Socialiste (1975) "15 thèses sur l'autogestion" (Sondernummer von LE POING ET LA ROSE Nr.45), Paris
- Parti Socialiste (1978) "Le Programme commun de Gouvernement de la Gauche Propositions socialistes pour l'actualisation", Paris
- Parti Socialiste (1980) "Projet Socialiste. Pour la France des années 80", Paris
- Parti Socialiste (1981) "Le Manifeste de Créteil" (Sonderdruck LE POING ET LA ROSE), Paris
- Parti Socialiste (1983) "Nationalisations: la voie française", Paris
- Parti Socialiste/ Parti Communiste Français/Mouvement des Radicaux de Gauche (1973) "Programme commun de gouvernement", Paris
- Perrot M. (1974) "Les ouvriers en grève. France: 1871-1890", Paris u. Den Haag, 2 Bände
- Pierrard P. (1984) "L'Eglise et les ouvriers en France: 1840-1940", Paris
- Portelli H. (1980) "Le socialisme français tel qu'il est", Paris

- Ravelau G.(1983) "Les cercles de qualité français. Manuel de mise en place", Paris
- Reynaud J.D.(1975) "Les syndicats en France" Paris, 2 Bände
- Röhrich W. (1977) "Revolutionärer Syndikalismus.Ein Beitrag zur Sozialgeschichte der Arbeiterbewegung",Darmstadt
- Rosanvallon P.(1976)"L'âge de l'autogestion",Paris
- Rühle H./Veen H.J.(1983) "Gewerkschaften in den Demokratien Westeuro= pas",Paderborn/München/Wien/Zürich
- Sauvy A.(1980) "La machine et le chômage. Le progrès technique et l'emploi",Paris
- Schmidt B./Doll J./Fekl W./Loewe S. (1981/83) "Frankreich-Lexikon" W-Berlin , 2 Bände
- Schmidt E.(1975) "Ordnungsfaktor oder Gegenmacht.Die politische Rolle der Gewerkschaften", Frankfurt a.M. , 3.Auflage
- Schmidt E.(1975) "Die verhinderte Neuordnung 1945 -1952", Frankfurt a.M./Köln , 6.Auflage
- Schwärtzenberg R.G.(1981) "La droite absolue",Paris
- Segrestin D.(1985)"Le phénomène corporatiste", Paris
- Séguy G.(1972) "Le mai de la CGT",Paris
- Séguy (1975) "Lutter",Paris
- Sellier F.(1984a) "La confrontation sociale en France: 1936-1981",Paris
- Serieyx H.(1982)"Mobiliser l'intelligence de l'entreprise: Cercles de qualité, cercles de pilotage",Paris
- Steinacker M./Westphal A.(1985) "Sozialistische Wirtschaftspolitik in Frankreich.'Projet socialiste' und sozialdemokratische Modernisierung der Volkswirtschaft", W-Berlin
- SOCIOLOGIE DU TRAVAIL(1973) "Les grèves"(Heft 4,Okttober-Dezember),Paris
- Soisson J.P.(1978) "Le Parti Républicain", Paris
- Sudreau P. (1975) "La réforme de l'entreprise.Rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise", Paris
- Touraine A. (1966)"La conscience ouvrière", Paris
- Touraine A. (1968) "Le mouvement de mai ou le communisme utopique", Paris
- Touraine A. (1972) "Die postindustrielle Gesellschaft",Frankfurt a.M.
- Touraine A. (1984) "Le retour de l'acteur", Paris
- Touraine A./Wieviorka M./Dubet F.(1984)"Le mouvement ouvrier", Paris
- Vasseur P.(1979) "Les patrons de gauche",Paris
- Vidalenc G.(1969) "La classe ouvrière et le syndicalisme en France de 1789 à 1965",Paris
- Vignaux P.(1943)"Traditionnalisme et syndicalisme.Essai d'histoire sociale":1894-1941", New York

- Vignaux P.(1980) "De la CFTC à la CFDT,syndicalisme et socialisme Reconstruction(1946-1972)", Paris
- Vilmar F.(1973) "Strategien der Demokratisierung" Bd.I:"Theorie der Praxis", Darmstadt/Neuwied
- Vilmar F./Sattler K.O.(1978) "Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit", Köln/Frankfurt a.M.
- Vogelpoth N.(1980) "Die französische Sozialbilanz. Ein Beitrag zur Funktion von Publizität in der Unternehmensverfassung", Frankfurt a.M.
- Warneke P.(Hrsg.)(1985) "Technischer Wandel und Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer in Europa", W-Berlin
- Weisenfeld E.(Hrsg.)(1986) "Frankreich 1986: Jahr der Wende?", Bonn
- Weiss D.(1983) "Les relations du travail" Paris, 5.Auflage
- Willard C.(1981) "Geschichte der französischen Arbeiterbewegung. Eine Einführung", Frankfurt a.M./New York
- Zirnheld J.(1937) "Cinquante années de syndicalisme chrétien", Paris

Nachtrag:

- Esser J.(1982) "Gewerkschaften in der Krise", Frankfurt a.M.
- Malsch,T./Feltz R.(Hrsg.)(1987) "Die neuen Produktionskonzeptionen auf dem Prüfstand.Beitrag zur Entwicklung der Industriearbeit", W-Berlin
- CFDT (1977) "Les dégâts du progrès.Les travailleurs face au changement technique", Paris
- Verdier,E. (1983) " La bureautique", Paris

III. Buchbeiträge und Zeitschriftenartikel

- Adam G. (1982) "A propos du 'droit d'expression des salariés': réflexions critiques sur un texte sans importance" in: DROIT SOCIAL Nr.4, April, S.288ff.
- Agnès M.(1980)"La CGT-FO" in: LIAISONS SOCIALES 1980, 73ff.
- Agnès M.(1980a)"Le syndicalisme indépendant et autonome" in: LIAISONS SOCIALES 1980,162ff.
- Agnès M.(1987) "Le syndicalisme indépendant" in: LIAISONS SOCIALES 1987,186ff.
- Albers D.(1982a) "Neuere Tendenzen der Krisenverarbeitung in der westeuropäischen Gewerkschaftsbewegung" in: Albers(Hrsg.) 1982,6ff.
- Amadiou J.F.(1986) "Voyage au coeur du syndicalisme d'entreprise. La démocratie et l'entreprise contre le syndicalisme" in: DEMOCRATIE ET ENTREPRISE Nr.4/5,Dezember, S.19ff.
- ANACT(Hrsg.)(1984) "L'expression des salariés" in : LETTRE D'INFORMATION DE L'ANACT Nr.83, Februar,S.4ff.
- Asselain J.C.(1983)"La dimension sociale des nationalisations de 1982" in REVUE ECONOMIQUE Nr.34, S.536ff.
- Bachy J.P.(1981) "Ansätze zur Unternehmensreform" in: Lasserre R. / Neumann W./ Picht R.(1981) "Deutschland- Frankreich: Bausteine zum systemvergleich";Bd.2:"Wirtschaft und soziale Beziehungen", Gerlingen, S.213ff.
- Barisi G.(1985) "Implications des salariés et enjeux de la participation dans les processus de restructuration:l'exemple de trois entreprises sidérurgiques" in: TRAVAIL ET EMPLOI Nr.23, März ,S.67ff.
- Bauer M.(1985) "Le patronat français face au nouveau droit d'expression" in: DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr.2/3,Dezember,S.13ff.
- Beaunez R./Viveret P.(1980) "Elargir le débat au Parti Socialiste" in: FAIRE Nr.55, Mai 1980,S.58ff.
- BEITRAGE ZUM WISSENSCHAFTLICHEN SOZIALISMUS (Hrsg.)(1977) "Sozialismus für Frankreich? Die Linksunion vor der Wahl" Heft Nr.13, 4-1977,Okttober,S.20 ff.
- Bergounioux A.(1977) "Die FORCE OUVRIERE" in :LENDEMAINS Nr.7/8, Juni , S.109 ff.
- Bernoux P. (1986) "Expression des salariés et stratégies des producteurs" in : DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr.4/5,Dezember, S.3ff.
- Blassel H. (1984) "Au centre des conflits, le travail" in: CFDT-AUJOURD'HUI Nr.70,November/Dezember,S.3ff.
- Bock H.M. (1986) "Die sanften Reformen der regierenden Sozialisten in Frankreich:1981-1986" in: PVS-LITERATUR Nr.27, 1986-2,S.136ff.
- Bouffartigue P.(1983) "Issues à la crise et nouvelles méthodes patronales:nécessité de l'approche anthroponomique" in:LA PENSEE

Nr.236,November,S.12ff.

Borzeix A. (1985) "Das direkte und kollektive Mitspracherecht der Arbeitnehmer im Betrieb: zwischen Gesetz und Praxis" in: Kießler(Hrsg.)1985,91 ff.

Borzeix A./Linhart D.(1985) "Le syndicalisme français à l'épreuve du droit d'expression." in: Borzeix A./Linhart D./Segrestin D. 1985/I,360ff.

Boyer B.(1983) "Bilan de l'application de la loi sur l'expression des salariés au 15 mai 1983" in: DROIT SOCIAL Nr.7/8,Juli,S.445ff.

Boyer R.(1984) "Rapport salarial, accumulation et crise:1968-1982" in: Kesselmann/Groux 1984,27ff.

B.R.A.E.C.(1982) "Les autres et les droits nouveaux" in : NOTES ET DOCUMENTS DU BRAEC Nr.22,Oktober, S.1ff.

Bruhat J.(1978) "La CGT" in: LA FRANCE ET LES FRANÇAIS EN 1938-39, Paris 1978,S.159ff.

Brusius I. (1985) "Technischer Wandel vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Interessenmöglichkeiten und gewerkschaftlicher Einflußnahme" in: Warneke(Hrsg.) 1985,61ff.

Bué J.(1985) "Expression des salariés,Des expériences antérieures à la loi de 1982" in: LIAISONS SOCIALES(Hrsg.)1985,9ff.

Bunel J./Saglio J.(1980) "La redéfinition de la politique sociale du patronat français" in:DROIT SOCIAL ,Dezember ,S.489ff.

Bunel J. (1986) "L'expression directe des salariés et les politiques sociales" in DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr.4/6 ,Dezember, S.22ff.

Caire G. (1983) "Politique du travail- espoirs et épreuves" in: LES TEMPS MODERNES Nr.44Bis,April,S.13ff.

Cassette F. (1986) "Expression des salariés et enjeux d'entreprise" in: CADRES CFDT Nr.324,November ,S.25ff.

Cayrol R. (1978) "Le Parti socialiste à l'entreprise. Une enquête sur les sections et groupes socialistes d'entreprise" in: REVUE FRANÇAISE DE SCIENCE POLITIQUE Nr.28,S.296ff.

Chaffin J.P.(1982) "Le pouvoir dans l'entreprise" in: CADRES ET MAÎTRISE Nr.805,Juní,S.23f.

Chouraqui A. (1987) "Paroles sur une loi: quelle flexibilité juridique?" in: CFDT AUJOURD'HUI Nr.84,März/April , S.35ff.

Chouraqui A./Gautier A.M./Tchobanian R. (1985a) "Droit d'expression quelques éléments sur la banque de données de la CFDT" in: CFDT AUJOURD'HUI Nr.75,September,S.85ff.

Coriat B.(1982) "Travail et capital dans la crise: France 1966-1982: où on est-on?" in: Kesselmann M//Groux G.(Hrsg.) 1982, 53ff.

Delamotte Y. (1971) "Les tendances récentes de la négociation collective en France" in: REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL Bd.103, Nr.4,April; S.389ff.

Delanoue P. (1977) "Vom Volksschullehrer-Syndikalismus zur Gewerkschaft aller Lehrenden" in: LENDEMAINS Nr.7/8, Juní,S.127ff.

Desjardins B.(1985) "Réflexions à partir d'une loi expérimentale. L'expérience dans quelques PME d'Aquitaine" in: TRAVAIL ET EMPLOI Nr.24,Juní,S.25ff.

Deutschmann C.(1981) "Gewerkschaften und Arbeitsmarktsegmentierung" in SOZIALE WELT Heft 4,S.512ff.

- Deutschmann C. (1981a) "Das konservative Moment der Gewerkschaftsbewegung" in: INSTITUT FÜR SOZIALFORSCHUNG(Hrsg.) "Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung ", Frankfurt a.M. S.152ff.
- Diefenbacher H./ Nutzinger H.G.(1982) "Basispartizipation oder arbeitsteiliges Gegenmachtmodell? Die Praxis der Mitbestimmung in einem Großbetrieb der Automobilindustrie" in: Nutzinger H.G.(Hrsg.)1982,477ff.
- Diefenbacher H./Nutzinger H.G.(1985)"Praxisprobleme direkter Partizipation" in: Kißler(Hrsg.)1985,115ff.
- Di Ruzza R./Maletras J.L./Obadia. A.(1987) "Expression directe: réalité des pratiques et dynamiques des contradictions" in: ANALYSES ET DOCUMENTS ECONOMIQUES DE LA CGT Nr.25, Mai, S.40ff.
- Dörr G./Jansen P. (1975) "Französische Institutionen der Arbeitnehmervertretungen und ihr Verhältnis zur 'Mitbestimmungsproblematik'" in: Vilmar F.(Hrsg.) "Industrielle Demokratie in West-europa",Reinbek S.180ff.
- Dressen M./Tallard M.(1985a) "L'expression dans le B.T.P.: obstacles socio-économiques" in: TRAVAIL ET EMPLOI Nr.24, Juni,S.31ff.
- Dubois P./Durand C. (1983) "Les politiques patronales d'innovation in: CRITIQUES DE L'ECONOMIE POLITIQUE Nr.23-24,April-September S.144ff.
- Durand C.(1974) "Les politique patronales d'enrichissement tâches in SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, Oktober-Dezember ,S.358ff.
- Durand C.(1980) "Les ouvriers et le progrès technique:Mont Saint-Martin vingt ans après" in SOCIOLOGIE DU TRAVAIL Nr.1, Januar, S.4ff.
- Durand C./Harff Y.(1973) "Panorama statistique des grèves" in SOCIOLOGIE DU TRAVAIL Nr.4,April, S.356ff.
- Durrieu Y.(1974/75) "Le Parti socialiste au rendez-vous de l'auto-gestion" in: AUTOGESTION ET SOCIALISME Nr.28/29, S.25ff.
- Evin K./Cayrol R.(1976) "Les partis politiques dans les entreprises in: PROJET Nr.106,Juni,S.633ff.
- Frisch A.(1986) "Abkehr von den Verstaatlichungen.Die entzauberte Ideologie und die Frage der Reprivatisierung" in: Weisenfeld (Hrsg.)1986,S.140ff.
- Gandon M.(1985) "Les salariés et le droit d'expression" in: LIAISONS SOCIALES(Hrsg.) 1985,65ff.
- Gautier A.M.(1987) "Discours syndical et pratiques décentralisées de négociation" in: CFDT AUJOURD'HUI Nr.84,März/April ,S.45ff.
- Gautrat J.(1985a) "Zur Einrichtung von Gruppen der Arbeitermit-sprache in einem nationalisierten Unternehmen. Erste Forschungsergebnisse" in: Kißler(Hrsg.) 1985,187ff.
- Gautrat J.(1985b) "Comparaison des procédures participatives chez THOMSON-Grand Public" in:DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr.2/3 Dezember, S.31ff.
- Gautrat J.(1986) "Gestion du personnel: la fin d'un héritage" in CADRES CFDT Nr.324, November,S.14ff.
- Gautrat J. (1987)"Une issue, timide, du taylorisme" in: CFDT AUJOURD'HUI Nr.84,März/April ,S.73ff.

- Georges-Picot M. (1987) "Les grandes confédérations" in: LIAISONS SOCIALES(Hrsg.) 1987,9ff.
- Girin J.(1987) "La hiérarchie en sortira-t-elle changée?" in: CFDT AUJOURD'HUI Nr.84,März/April 1987,55ff.
- Goldschmidt W.(1971) "Frankreich" in: Albers D./Goldschmidt W. /Oelke P. "Klassenkämpfe in Westeuropa" Reinbek,S.19ff.
- Goldschmidt W.(1972) "Das gemeinsame Programm der französischen Linken" in: BLÄTTER FÜR DEUTSCHE UND INTERNATIONALE POLITIK Heft 8, S.792 ff.
- Goldschmidt W.(1974)"Ökonomische und politische Aspekte des gewerkschaftlichen Kampfes in Frankreich seit dem 2.Weltkrieg Ein historischer Abriss" in: DAS ARGUMENT AS 2,Berlin,S.1ff.
- Goldschmidt W./ Peter,L/(1974) "Zur Entwicklung in Frankreich seit der Bildung der 'Union populaire' und den Parlamentswahlen 1973" in: BLÄTTER FÜR DEUTSCHE UND INTERNATIONALE POLITIK Heft 8,S.778ff.
- Grandjoie P.(1980) "LA CGT" in LIAISONS SOCIALES(Hrsg.)1980,5ff.
- Grandjoie P..(1980) "La CFTC" in: LIAISONS SOCIALES(Hrsg.)1980,95ff.
- Groux G./Lévy C.(1984) "Gewerkschaftskrise und Unternehmeroffensive in Frankreich.Das empirische Beispiel einer Industriebranche" in PROKLA Nr.54, März,S.106ff.
- Heinze R./Hinrichs K./Offe C./Olk T.(1981) "Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit" in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSHEFTE Heft 6,S.336ff.
- Heinze R./Hinrichs K./Offe C./Olk T.(1981a)"Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft" in SOZIALE WELT 32,Heft 1,S.19ff.
- Helfert M.(1979) "Ökonomischer Problemdruck und gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten" in WSI-MITTEILUNGEN Heft 1/1979,S.14f.
- Himmelfmann G.(1985)"Mitbestimmung bei der Produktion und bei Produkten" in:Himmelfmann G./Loesch A.(Hrsg.)"Sozialdemokratische Wirtschaftspolitik im Umbruch" W-Berlin ,S.158ff.
- Jäger W.(1978)Die Sozialistische und die Kommunistische Partei Frankreichs" in: Oberndörfer D.(Hrsg.)"Sozialistische und kommunistische Parteien in Westeuropa" Bd.I"Südländer", Opladen ,S.35ff.
- Jäger W. "Gewerkschaften und Linksparteien in Frankreich" in Rühle H./Veen H.J.(Hrsg.)1983,23ff.
- Jansen P.(1982) "Nationale Besonderheiten der gewerkschaftlichen Interessenvertretung in Betrieb und Unternehmen. Das Beispiel Frankreich" in: Kühne P.(Hrsg.) 1982,48ff.
- Jansen P.(1982a)"Arbeitsmöglichkeiten gewerkschaftlicher Betriebssektionen in Frankreich:1968-1981" in Kühne P.(Hrsg.)1982,94f
- Jansen P. (1984) "Die französischen Cadres und ihre Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Identität ?" in: DIE MITBESTIMMUNG Nr.10/11, Dezember,S.465 ff.
- Jansen P.(1985) "Staatsinterventionismus versus Tarifautonomie? Erfolgsaussichten der Auroux-Gesetze im Lichte historischer Erfahrungen" in: Kießler (Hrsg.)1985,42ff.
- Jansen P./Kiersch G. (1982) "Frankreich" in Mielke S.(Hrsg.) "Internationales Gewerkschaftshandbuch",Opladen S.437ff.

- Jansen P./Kißler L. (1985) "Der Traum vom 'mündigen Bürger' im Betrieb: das französische Modell der Arbeitermitsprache" in: PROKLA Nr.61,Dezember ,S.81ff.
- Jansen P./Kißler L.(1986) "Rationalisierung betrieblicher Herrschaft durch Demokratisierung? Das Arbeitermitspracherecht in Frankreich auf dem Prüfstand der Praxis" in: WSI-MITTEILUNGEN Heft 1,Januar,S.6ff.
- Jansen P./Kißler L.(1986a) "Nationale Solidarität durch technischen Wandel? Neue Technologien und gesellschaftlicher 'Modernisierungskonsens' in Frankreich" in: SCHRIFTENREIHE DES INSTITUTS FÜR BERUFSBEZOGENE ERWACHSENENBILDUNG an der Johannes Kepler-Universität Linz/Osterreich, Heft 1,Januar S.5ff.
- Jansen P./Willier U.(1985) "Modernisierung und Renaissance der Industriegesellschaft in Frankreich." in: PERSPEKTIVEN DES DEMOKRATISCHEN SOZIALISMUS Heft 2,S.92ff.
- Julliard J./Fridenson P.(1977) "Der Beitrag der CFDT zur Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung in Frankreich" in: LENDEMAINS Nr.7/8, Juni ,S.97ff.
- Kergoat J.(1982) "La chute des effectifs syndiqués à la CGT" in: LE MONDE vom 8.Juni
- Kißler L.(1982) "Gewerkschaften und Arbeitshumanisierung.Ein deutsch-französischer Vergleich" in Albers D.(Hrsg.) "Gewerkschaften in Westeuropa" AS 85, W-Berlin,S.116ff.
- Kißler L.(1984) "Warum die Mitbestimmung am Arbeitsplatz beginnen muß.Empirisch begründete Thesen" in: Diefenbacher H./Nutzinger H.G.(Hrsg.) 1984/I, 219ff.
- Kißler L.(1985a)"Produktionsöffentlichkeit und Partizipation. Die neuen Arbeitnehmer-und Gewerkschaftsrechte in Frankreich" Einleitung in Kißler (Hrsg.)1985,11ff.
- Kißler L.(1985b)"Vom Klassenkampf zum sozialen Dialog?Zur Unternehmensreform in Frankreich seit 1982" in: DOKUMENTE Heft 3,S.213ff.
- Kißler L. (1985c)"Regards d'outre-Rhin sur le droit d'expression." in: DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr.2/3,Dezember,S.21ff.
- Kißler L.(1986) "Sozialistische Unternehmensreform und Arbeitermitspracherecht in Frankreich.Versuch einer kritischen Einschätzung von diesseits des Rheins" in: PERSPEKTIVEN DES DEMOKRATISCHEN SOZIALISMUS Heft 1,S.18ff.
- Kißler L. (1986b) "Vom Klassenkampf zum sozialen Dialog?Zur Unternehmensreform in Frankreich seit 1982" in: Weisenfeld E.(Hrsg.) 1986,148ff.
- Kißler L./ Sattel U.(1985) "Die Arbeitsbedingungen als Handlungsfelder staatlicher Politik und gewerkschaftlicher Praxis. Ein deutsch-französischer Vergleich" in: WSI-MITTEILUNGEN Heft 1,S.40ff.
- Kißler L./Seul O.(1985) "Die 'Lois Auroux'und das direkte Partizipationsrecht der Arbeitnehmer im Urteil der französischen Gewerkschaften" in: Kißler L.(Hrsg.)1985,126ff.
- Kißler L./Seul O.(1985a) "Reform der industriellen Beziehungen Herausforderung der französischen Gewerkschaften" in: PERSPEKTIVEN DES DEMOKRATISCHEN SOZIALISMUS. Heft 2, 109ff.

- Knuth M. (1983) "die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Mitbestimmung" in: ~~DIE MITBESTIMMUNG~~ Heft 5, S.110ff.
- Kolboom I. (1978) "Frankreichs Unternehmer zwischen Konfrontation und sozialer Öffnung". Die Strategie des CNPF seit 1972" in : LENDEMAINS Nr.11, S.125ff.
- Koltay J. (1985) "Die Lois Auroux: Erweiterung der Arbeitnehmerrechte und/oder zusätzliche Zwänge für die Sozialpartner" in: Kißler L. (Hrsg.) 1985, 175ff.
- Kowalsky W. (1986) "die Entwicklung der französischen Gewerkschaftsbewegung, Aktuelle Tendenzen . unter den Linksregierungen" in: LENDEMAINS Nr.41, S.104ff.
- LA SEMAINE SOCIALE-LAMY (1983): "Le droit d'expression des salariés" Nr.163 vom 16. Mai, S. Iff.
- Lasfargue Y. (1984) "Qui utilise l'informatique?" in: FUTURIBLES Nr. 80, September, S. 72ff.
- Lasserre R. (1981) "Tarifpolitik zwischen sozialem Konflikt und staatlicher Intervention. Strukturmerkmale der Tarifbeziehungen in Frankreich und Deutschland" in: Lasserre R./Neumann W. / Picht R. (1981) "Deutschland-Frankreich. Bausteine zum System-Vergleich" Bd 2, Gerlingen, S.159ff.
- Lasserre R. (1985) "Die Bedeutung des 'Bilan social' und der 'Lois Auroux' für die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte im französischen Betrieb" in: Kißler (Hrsg.) 1985, 25ff.
- Laurent-Atthalin C. (1983) "Les nouvelles dispositions des 4 Lois Auroux" in LE MONDE vom 22. Februar, S. 20f.
- Lecher W. (1983) "Arbeitnehmervertreter und Mitbestimmung in Frankreich" in DIE MITBESTIMMUNG Heft 3, 141 ff.
- Lecher W. (1985) "Potential und Probleme arbeitsbezogener Mitbestimmung in Norwegen, Schweden, Frankreich und Japan" in WSI-MITTEILUNGEN Nr. 6, S. 340ff.
- Leggewie C. (1977) "Probleme des Gemeinsamen Regierungsprogramms" in INTERNATIONALISMUS-RUNDBRIEF des Sozialistischen Büros (Offenbach) Heft 3, September, S. 25ff.
- Leggewie C. (1978) "Von der Krise des Kapitals zur Krise der Partei: Zur Entwicklung der KPF seit der 'historischen Niederlage' vom März 1978" in PROKLA Heft 32, 3/78, S. 5ff.
- Leggewie C. (1983) "Realer Sozialismus im Westen? Sozialistische und Kommunistische Parteien Frankreichs. Geschichte, Ideologie, Soziologie" in: PVS-LITERATUR Heft 1 und 2, S. 40ff bzw 146ff.
- Leggewie C. (1984) "Der französische Reformblock aus Sozialistischer Partei, Linksgewerkschaften und neuen sozialen Bewegungen. Chancen für einen 'Neo-Korporativismus' in Frankreich?" in PROKLA Nr. 54, März, S. 131ff.
- Leggewie C. (1985) "Die französischen Unternehmer und die arbeitsrechtlichen Reformen von 1982 (Auroux-Gesetze) zwischen Organisationswahrung und arbeitspolitischer Offensive" in: Kißler (Hrsg.) 1985, 154ff.
- Leggewie C. (1987) "Die Sozialistische Partei Frankreichs: Sozialdemokratie oder Postsozialismus?" in: AUS POLITIK UND ZEITGESCHEHEN B 6-7 vom 7. Februar, S. 35ff.
- Leithäuser G. (1976) "Alternative wirtschaftliche Konzepte in Frankreich" in: BLÄTTER FÜR DEUTSCHE UND INTERNATIONALE POLITIK Heft 7, S. 768 ff.

- Leithäuser G. (1978) "Nationalisierungen im Gemeinsamen Regierungsprogramm. Eine linksorientierte industriepolitische Alternative?" in: LEVIATHAN Nr.1, S.45ff.
- Leithäuser G. (1978) "Ungelöste Probleme einer wirtschaftspolitischen Alternative in Frankreich" in: PROKLA 32, Heft 3/78, S.19ff.
- Leminsky G. (1985) "Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Erfahrungen und Perspektiven" in: GEWERKSCHAFTLICHE MONATSCHEFTE Heft 3, S.151ff.
- LES CAHIERS FRANCAIS (1984) "Nationalisations et centrales syndicales" Anhang I zu Heft 214, Jan./Februar, S.1ff.
- LESTIENNE B. (1979) "CGT: Retour au social" in: PROJET Nr.133, S.370ff.
- LESTIENNE B. (1979a) "L'avenir syndical de la CFDT" in: PROJET Nr.137 S.983ff.
- LE MATTRE P. "Crise ou mutation du syndicalisme français" in: FUTURIBLES Nr.47 S.25ff.
- Lévy G. (1984) "Le droit d'expression des salariés vu par les O.S." in: LES TEMPS MODERNES Nr.455, Juni, S.300ff.
- LIAISONS SOCIALES (Hrsg.) (1981) "Rapport sur les droits des travailleurs Les réactions des organisations professionnelles aux propositions du Rapport Auroux", Documents V Nr.127/81 vom 9. November 1981 S.1ff.
- Lozier F. (1980) "La CFDT en chiffres" in: ESPRIT Nr.4, April 1980, S.15f.
- Mandel E. (1975) "Diskussion und Kampf um Arbeiterkontrolle in Frankreich" in: Vilmar (Hrsg.) "Industrielle Demokratie in Westeuropa" Reibek S.173ff.
- Martin D. (1985) "L'expression en quête de ses effets" in: DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr.2/3, Dezember 1985, S.8ff.
- Maurice M. (1967) "L'évolution du travail et du syndicalisme chez les cadres" in: LE MOUVEMENT SOCIAL Nr.61, Oktober/November 1967, S.47ff.
- Moire, C. (1987) "Cercles de qualité et groupes d'expression: les militants ne savent pas faire" in: CFDT AUJOURD'HUI Nr.84, März/April S.67ff.
- Moissonnier M. (1977) "Die CGT: 1895-1976" in: LENDEMAINS Nr.7/8 Juni, S.43ff.
- Mothé D. (1973) "Conditions de travail et perspectives autogestionnaires" in: CFDT AUJOURD'HUI Juli/August, S.57ff.
- Mothé D. (1982) "La Loi Auroux, mode d'emploi" in: AUTOGESTIONS Nr.10 S.33ff.
- Mothé D. (1983) "Communiquer dans l'entreprise" in: PROJET Nr.177, Juli, S.687ff.
- Mouriaux R. (1981) "Le syndicalisme français à l'épreuve de 7 années de crise" in: Armingeon K. u.a. (1981) "Les syndicats européens et la crise" Grenoble S.171ff.
- Mouriaux R. (1981a) "Effectifs et audience des syndicats de salariés en France: l'évolution depuis la Libération" in: QUE FAIRE Nr.114 Juli, S.70ff.
- Mouriaux R. (1984) "Le syndicalisme des ingénieurs et cadres. Histoire et historiographies" in: CULTURE TECHNIQUE Nr.12, März, S.221 ff.
- Moynot J.L. (1979) "Le mouvement syndical en mouvement" in: DIALECTIQUES Nr.28, Herbst, S.33ff.

- Muet P.A./Fonteneau A.(1984) "La politique conjoncturelle de la gauche: la relance contrariée" in: LES POLITIQUES ECONOMIQUES / CAHIERS FRANCAIS Nr.218, Oktober-Dezember , S.48ff.
- Müller G.(1985)"Wie die Hefe im Kuchenteig? Neue Ansätze der Basisdemokratie in Frankreich" in: DIE MITBESTIMMUNG Heft 2/3 S.119f.
- Müller-Jentsch W. (1984) "Klassen-Aueinandersetzungen" in :PROKLA Nr.54,S.10ff.
- Pastre O.(1983) "Taylorisme, productivité et crise du travail" in: TRAVAIL ET EMPLOI Nr.18, Oktober -Dezember , S.43ff.
- Perrot M./ Maitron J.(1968) "Sources, institutions et recherches en histoire ouvrière française" in: LE MOUVEMENT SOCIAL Nr.65 Oktober/Dezember, S.121ff.
- Peter L. (1985) "Zwischen Reformpolitik und kapitalistischer Modernisierung. Gewerkschaftsbewegung und gesellschaftliche Krise in Frankreich" in: Becker J.M.(Hrsg.) "Das französische Experiment. Linksregierung in Frankreich:1981-1986", Bonn, S.26ff.
- Rebérioux M.(1975)"Der französische Sozialismus von 1871 bis 1914" in Droz J. "Geschichte des Sozialismus" Bd.5, Frankfurt a.M./ Berlin/Wien S.7ff.
- Rehfeldt U. (1978) "Gemeinsames Programm.Krise und internationale Arbeitsteilung.Die Grenzen des Reformismus" in LEVIATHAN 1/1978 S.19ff.
- Rehfeldt U.(1985)"Beteiligungsrechte und - möglichkeiten der Arbeitnehmer zur Steuerung des technischen Wandels in Frankreich" in: Warneke (Hrsg.) 1985,103ff.
- Rennes P. (1986) "Les droits du progrès ou quel progrès sans droits?" in DROIT OUVRIER September S.6"ff.
- Reynaud IQ(1981) "Qu'est-ce qu'un syndicat réformiste?" in PROJET Nr.153,S.269ff.
- Robert J.L.(1977) "La CGT-U" in: LENDEMAINS Nr.7/8,Juni, S.81ff.
- Ross G. (1984) "La CGT:crise économique et changement politique" in: Kesselmann/Groux 1984, 67ff.
- Roy J. (1981) "Les nouveaux droits des travailleurs.Ce que veulent les syndicats" in :LE MONDE vom 4.August ,S.15 u.16
- Schredelseker K.(1981) "Arbeitnehmerbezogene Berichterstattung in Frankreich" in: Diefenbacher H./Nutzinger H.G. 1981,323ff.
- Schredelseker K.(1984) "Unternehmensverfassung, kritische Publizität und Sozialbilanzierung in Frankreich" in:Diefenbacher H./Nutzinger H.G.(Hrsg.) 1984,143ff.
- Schredelseker K.(1985) "Produktionsöffentlichkeit durch Sozialbilanzen? Der 'bilan social' auf dem Prüfstand der Praxis " in : KiBler (Hrsg.) 1985, 52ff.
- Séchaud S.(1985) "l'expression - deux ans après" in: LIAISONS SOCIALES (Hrsg.)1985, 45ff.
- Séchaud S./Volkoff S.(1985) "trois ans d'essai" in: TRAVAIL ET EMPLOI Nr.24, Juni,S.7ff.
- Segrestin D.(1975) "Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classes: pour une sociologie de la CGT" in: SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, Heft 2, April-Juni 1975,S.152ff.
- Segrestin D.(1983) "Les travailleurs et l'entreprise: une conscience collective mal partagée" in: CFTD AUJOURD'HUI Nr.64,S.11ff.

- Seul O. (1982) "Zwischen Selbstverwaltung und Partizipation. Die Vorstellungen der Sozialistischen Partei Frankreichs zur Demokratisierung der Leitungsorgane sowie der betrieblichen Interessenvertretung -- in nationalen Unternehmen (1971-1981)" in: Nutzinger H.G. (Hrsg.) 1982, 189ff.
- Seul O. (1984) "Über die direkte Partizipation zur Selbstverwaltung? Konzepte und Formen der Demokratisierung in den Unternehmen des öffentlichen Sektors in Frankreich" in: Diefenbacher H. / Nutzinger H.G. (Hrsg.) 1984, 115 ff.
- Spannhake B. (1982) "Aktuelle Tendenzen auf dem Gebiet der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Frankreich" in: LENDEMAINS Nr. 28 S. 112ff.
- Tchobanian R. (1984) "Les nouveaux droits des travailleurs: quels enjeux et quelles relations avec le débat sur les conditions de travail?" in: REVUE DES CONDITIONS DE TRAVAIL Nr. 11, Mai-Juni, S. 25ff.
- Tchobanian R. "Gestion participative ou démocratie industrielle" in: CFDT AUJOURD'HUI Nr. 84, März/April, S. 23ff.
- Tixier P.E. (1985) "Le syndicalisme face au management participatif" in: DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr. 2/3, Dez. 1985, S. 27ff.
- Uterwedde H. (1983) "Sozialistische Wirtschaftspolitik auf dem Prüfstand" in: DOKUMENTE Nr. 39, S. 125ff.
- Uterwedde H. (1985) "Mitterrands Wirtschaftspolitik. Was bleibt vom Sozialismus?" in: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE Nr. B 19/1985 S. 3ff.
- Uterwedde H. (1986) "Diktat der leeren Kassen? Die Sozialpolitik der Linksregierung: 1981-1985" in: Weisenfeld E. (Hrsg.) 1986, 157ff.
- Vallomy R. (1982) "Patronat, syndicats et expression des salariés" in: CADRES CFDT Nr. 303, April, S. 34ff.
- Vilmar F. (1981) "Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Bericht über eine notwendige, erfolgreich praktizierte, aber bisher von den Gewerkschaften kaum akzeptierte Ebene der Mitbestimmung" in: Diefenbacher H. / Nutzinger H.G. (Hrsg.) (1981) "Mitbestimmung. Probleme und Perspektiven", Frankfurt a.M. / New York, S. 271f.
- Vion D. (1983) "Droits - mode d'emploi" in: REVOLUTION vom 9. Dezember S. 18
- Volz R. (1981) "Mai 1968: ein politischer Streik" in: Haupt H.G. u.a. (Hrsg.) "Politischer Streik" Jahrbuch Arbeiterbewegung 1981, S. 233ff.
- Wurm C. (1984) "Die Gewerkschaften in der französischen Politik" in: PVS Heft 2, S. 188ff.
- Wurm C. (1985) "Die Gewerkschaften unter Mitterrand. Die Linksregierung und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise" in: DOKUMENTE Heft 1, S. 54ff.
- Zieburg G. (1987) "Wirtschaft und Gesellschaft in Frankreich" in: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE B 6-7 vom 7. Februar, S. 3ff.

Nachtrag:

- Georges-Picot M. (1980) "La CFDT", in: LIAISONS SÓCIALES (Hrsg.)
1980, S.45 ff.
- Grandjoie P. (1980a) "La CFTC", in: LIAISONS SOCIALES(Hrsg.)
1980, S. 95 ff.
- Granger B. (1980) "Le Syndicalisme de l'encadrement", in:
LIAISONS SOCIALES (Hrsg.) 1980, S.111 ff.
- Morawe B. (1975) " Gewerkschaften und Arbeiterkämpfe in Frank=
reich" , in: Jacobi O. / Müller-Jentsch W. /
Schmidt E. (1975) "Gewerkschaften und Klassenkampf
Kritisches Jahrbuch 1975" , Frankfurt a.M., S.228 ff.

IV. Unveröffentlichte Dissertationen , Forschungsberichte,
Parlaments- und Tagungsprotokolle

- ANACT (Hrsg.)(1983) "L'expression des salariés";Dossier Nr.9:
"Positions des partenaires sociaux", Eigendruck
- ANACT (1984) "L'expression directe et collective des salariés:
premiers pas", Forschungsbericht
- ANACT (1984a)"L'expression des salariés,Methodischer Leitfaden
- ANACT (1985) "Expression directe et collective des salariés:
un bilan pour demain", Forschungsbericht
- ASSEMBLEE NATIONALE(1982) "Compte-rendu des auditions sur les
4 projets de loi relatifs aux droits des travailleurs
Parlamentsprotokolle Reg.Nr.823,832,833 und 834
- Bernoux P.(1985)"De l'expression à la négociation" , Forschungs=
bericht GLYSI Lyon
- Bianco V. (1985)"Expressions des salariés contre cercles de
qualité? Les cas des Laboratoires KODAK-PATHE"
Mémoire DESS Universität Paris I
- Bohl A.(1985) "Rapport au nom de la Commission des affaires
sociales sur le projet de loi relatif au droit
d'expression", Parlamentsgutachten(Senat) .. Reg.
Nr.135 (4.Dezember)
- Bohl A.(1985a)"Rapport sur le projet de loi relatif au droit
d'expression des salariés", Parlamentsgutachten(Se=
(Senat) , Reg.Nr.224 (16.Dezember)
- Borzeix A.(1980)" Syndicalisme et organisation du travail.
Les pratiques syndicales dans l'entreprise",For=
schungsbericht CNAM Paris
- Borzeix A./ Linhart D./Segrestin D.(1985) "Sur les traces du
droit d'expression", Forschungsbericht ,2 Bände,
CNAM Paris (2 Bände)
- Boyer A. (1960) "Un groupe de pression moderne.La C.G.C."
Diss.Universität Paris
- Bunel J./Bonafé-Schmitt J.(1985) "Le triangle de l'entreprise"
Forschungsbericht GLYSI Lyon
- Burdillat M/ Cunéo B./Rehfeldt U.(1986) "Conseil d'administration
pratiques syndicales et propositions économiques
dans les entreprises du secteur public", Forschungs=
bericht CRMSI Paris
- CAHIERS D'ANTHROPONOMIE (1983/84) "Technologies, travail et
gestion dans l'entreprise",Nr.1 und 2., Forschungs=
berichte
- Chouraqui A.(1986)"Un kaleidoscope au microscope: des sections
syndicales d'entreprise face au droit d'expression"
in: CFDT 1986,S.29 ff (Forschungsbericht PAROLES)
- Chouraqui A./ Gautier A.M.(1987)" L'entreprise: de quel niveau
parle-t-on?", Beitrag zur II.JOURNEES DE SOCIOLOGIE
DE TRAVAIL/CNRS,Lille (12.-13.März)
- Chouraqui A./Gautier A.M./Tchobanian R.(1985)"Premiers jalons
dans une recherche de typologies des contenus des
textes de mise en oeuvre du droit d'expression:
l'utilisation de l'analyse factorielle",Forschungs=
bericht PAROLES

- Chouraqui A./Tchobanian R.(1986) "Le droit d'expression des salariés dans les entreprises françaises: négociations, mise en oeuvre et expérience syndicale", Beitrag zum VII. Weltkongreß der ASSOCIATION INTERNATIONALE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES, Hamburg (1.-4.September)
- Coriat B.(1976)"Le taylorisme, le fordisme, la production de masse et les nouveaux modes d'organisation du travail industriel", Diss.Universität Paris X
- CRMSI (1985) "La démocratisation du secteur public: l'élection des administrateurs salariés en 1984", Forschungsbericht
- CRMSI (1985a)"Premier bilan de la démocratisation des conseils d'administration dans le secteur public", Protokoll der - - - Studientagung vom 15.November in Paris
- Desjardins B./Javillier J.C.(1985) "La mise en oeuvre du droit d'expression des salariés dans quelques petites et moyennes entreprises de la région Aquitaine", Forschungsbericht Universität Bordeaux
- Dressen M./Tallard M.(1985) "Le droit d'expression dans le Bâtiment T.P." , Forschungsbericht CREDOC Paris
- DROIT OUVRIER/REVUE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL(Hrsg.)(1982) "Quels nouveaux droits pour les travailleurs?" Protokoll , Kolloquium vom 7.Mai in Paris
- Fourcade J.P."Rapport relatif au droit d'expression des salariés" Parlagutachten(Senat) Reg.Nr.248(19.Dezember 1985)
- Frachon M.(1985) "Rapport d'information sur la mise en oeuvre des droits nouveaux des travailleurs", Parlagutachten, Drucksache Nr.2681 (14.Mai 1985)
- Gandon M. (1985)"Expression directe et collective des salariés: un bilan pour demain", Forschungsbericht ANACT
- Garnier J.P./Guglielmo R./Lautier F.(1984) "Démocratie industrielle et compétitivité de l'entreprise", Forschungsbericht CESTA Paris
- Gautier A.M./Pinaud H.(1985) "Un exemple d'exploitation partielle de la banque de données: étude par secteurs fédéraux" Forschungsbericht CNRS/LEST
- Gautrat J.(1980) "L'effet perturbateur de la participation dans l'amélioration des conditions de travail" Forschungsbericht LEST Aix-en-Provence
- Gautrat J.(1983)"Arbeitsgestaltungspolitik in Frankreich", Studienkurs der Fernuniversität Hagen, Kurseinheit 2 des Kurses "Politik und Arbeitsgestaltung"
- Gautrat J.(1984)"Premiers résultats de recherche sur la mise en place de groupes d'expression dans les filiales de THOMSON Grand Public", Forschungsbericht CNRS
- Gautrat J.(1985)"Au nom de la loi: Exprimez-vous.Analyse du fonctionnement participatif dans le groupe THOMSON Grand Public" Forschungsbericht CNRS/CRIDA Paris
- Gautrat J./Kissler L./Sattel U.(1983)"Politik und Arbeitsgestaltung Ein deutsch-französischer Vergleich." Studienkurs der Fernuniversität Hagen
- Goldschmidt W. (1973) "Gesellschaftliche Krise und die Perspektive der Arbeiterbewegung in Frankreich. Eine Untersuchung zur Herausbildung einer gemeinsamen Strategie der französischen Arbeiterbewegung im Verlauf einer Periode .

- verschärfter Streikbewegungen vom Mai 1968 bis März 1973", Diss.Universität Marburg/Lahn
- Greifenstein R./Jansen P.(1986)"Projekt: Mitbestimmung am Arbeitsplatz und neue Technologien", Projektbericht in: TRANSPARENT(Zeitschrift für die Mitarbeiter der Fernuniversität Hagen) Nr.5,1986,S.20ff.
- Greifenstein R./Jansen P./Kißler L. (1988) " Direkte Arbeitnehmerbeteiligung:Modernisierung oder Demokratisierung der Betriebe", Tagungsbericht Fernuniversität Hagen
- ISERES (1986) "Colloque syndical: Cercles de qualité, groupes d'expression" , Begleitschreiben zu einem Fragebogen über die Mitsprachepraxis(Oktober)
- ISERES (1987) "Colloque syndical: Cercles de qualité - Groupes d'expression", Tagungsbericht (Kolloquium:Courcelle 13./14.November 1986)
- Jansen P./Kißler L./Kühne P./Leggewie C./ Seul O. (1985)
"Gewerkschaften in Frankreich.Geschichte, Organisation,Programmatis", Studienkurs der Fernuniversität Hagen
- Kißler L. (1986a)"35 Jahre Mitbestimmungsforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Bilanzierungsversuch." in POLIS(Arbeitspapiere der Fernuniversität Hagen) Nr.2,S.1ff.
- Kißler L. (1987) "Mitbestimmung am Arbeitsplatz und neue Technologien.Implementationsprobleme direkter Partizipation bei technischen Innovationen" in: POLIS Nr.5,S.1ff; Projektbeschreibung
- Lacroix-Riz A.(1981) "CGT et revendications ouvrières face à l'Etat; de la Libération aux débuts du Plan Marshall(1944-47).Deux stratégies de la reconstruction",Diss.Universität Paris I
- Le Tron Y.(1984) "L'expression directe dans l'entreprise"
Rapport de stage,ECOLE SUPERIEURE DE COMMERCE,Paris
- Linhart D./Linhart R.(1985) "Naissance d'un consensus"
Analyse, CEPREMAP Paris (Heft Nr.8515)
- Linhart R./Linhart D.(1985a)"La participation des salariés. Les termes d'un consensus" in: CESTA "Décider et agir dans l'entreprise"
- Lojkin J.(1984) "L'évaluation des groupes d'expression des salariés à RENAULT-Billancourt face aux mutations technologiques", Bulletin CPE Nr.33; Forschungsbericht
- Lojkin J.(1986a) "Expression directe et intervention des salariés dans la gestion: le cas de THOMSON-Sartrouville" Nr.4 der CAHIERS D'ANTHROPOLOGIE, Forschungsbericht
- Mahieu C.(1985) "L'intervention directe des salariés et action syndicale. Des militants syndicaux CFDT et CGT face à l'expression directe et collective des salariés dans trois entreprises du secteur automobile", Forschungsbericht CLERSE Lille/CNRS
- Mairate A.(1986) "L'expression des travailleurs: quelques questions introductives.Note de recherche sur le thème "cercles de qualité- groupes d'expression",Literatanalyse, ISERES Montreuil

- Mairate A. (1987) "Compte-rendu du colloque syndical: cercle de qualité et groupes d'expression", Tagungsbericht (Kolloquium des ISERES in Courcelle (13/14.November 1986) in: ETUDES ET RECHERCHES(ISERES) Nr.39,S.1ff.
- Mairate A. (1987a) "Les cercles de qualité et les groupes d'expression à travers la littérature", Literaturanalyse in: ANALYSES ET DOCUMENTS ECONOMIQUES DE LA CGT Nr.25 Mai, S.48ff.
- Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale(1984) "Droit d'expression des salariés:Bilan des 3000 accords" Statistische Auswertung (28.Mai)
- Ministère des Affaires Sociales et de la Solidarité Nationale(1984a) "Bilan de la loi sur le droit d'expression des salariés" Analyse der Vertragspraxis (30.Mai)
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnel (1985) "L'expression des salariés: 2 ans d'application dans les entreprises", ministerielle Bilanz der Experimentierphase mit den GED
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnel (1985a) "Bilan des 3000 accords déposés dans les Directions départementales du Travail et de l'Emploi", Analyse der Vertragspraxis (Anhang I zur Bilanz)
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnel (1985b) "La mise en oeuvre du droit d'expression des salariés. Analyses des observations des inspecteurs du travail dans les entreprises.Synthèse des rapports régionaux", nationale Synthese der Rapports der Arbeitsinspektoren(Anhang II der Bilanz)
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnel (1985c) "Exploitation statistiques des bilans d'entreprises sur le droit d'expression", Statistische Auswertung der Unternehmensbilanzen über die Mitsprachepraxis (Anhang III der Bilanz)
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnel (1985d) "Expression des salariés.Etude qualitative des bilans d'entreprises relatifs à l'application de la loi du 4 août 1982 avant le 15 avril 1985" Nationale Synthese der Unternehmensbilanzen (Anhang IV der ministeriellen Gesamtbilanz)
- Moire C. (1986) "Un paysage accidenté: la synthèse des débats en commissions et en séance plénière ".in: CFDT 1986, 77ff; Ergebniszusammenfassung, Kolloquium der CFDT über die Mitsprachepraxis (Paris, Februar 1986)
- Nansot J.J.(1985) "Le contenu des accords.Dispositions particulières in: LIAISONS SOCIALES 1985,39ff; Inhaltsanalyse der Verträge über die Modalitäten der Mitsprachepraxis
- Pinaud H.(1984) "Droit d'expression et organisation du travail. Rapport intermédiaire 1982-83" ; Zwischenbericht über die Mitsprachepraxis ,IRES,Paris
- Pinaud H.(1986) "Avant-propos" ; Vorwort zum Tagungsband der CFDT Kolloquium über die Mitsprachepraxis (Februar 1986) in:CFDT 1986,1ff.
- Pinaud H.(1986a)"Nature et degré d'implication des organisations

- de la CFDT dans la recherche sur la mise en oeuvre du droit d'expression" in: LA NOTE DE L'IRES Nr.7, Januar; S.61ff.
- Pluet J. (1984) "Expression et participation des salariés dans les entreprises en France et en RFA" in: ENSEIGNEMENT ET GESTION Nr.29, Frühjahr 1984, S.72ff; Tagungsbericht
- Pluet J. (1985) "En revenant du colloque - sur les nouvelles formes d'expression et de démocratisation dans les entreprises" in: DEMOCRATIE ET ENTREPRISES Nr.2/3, Dezember, S.3ff. Tagungsbericht
- Robert J.L.(1980) "La scission syndicale de 1921", Publication de la Sorbonne, Paris
- Schmidt E. (1985) "Lernprozesse mit ungewissem Ausgang. Die west-deutsche Gewerkschaftsbewegung nach dem Ende der Vollbeschäftigung", Thesenpapier
- Schredelseker K.(1980) "Kritische Publizität und soziale Rechtslegung in Frankreich". Arbeitspapier des FB Wirtschaftswissenschaften der GHS Wuppertal Nr.45
- Segrestin D.(1974) "La CGT et les métiers. La dimension professionnelle de l'action syndicale", Diss. Universität Paris
- Segrestin D.(Hrsg) (1981) "Les communautés pertinentes de l'action collective. Six études en perspective." CNAM Paris
- Sellier F. (1984) "L'impact des nouvelles technologies sur l'action syndicale et le système français de relations industrielles" CNRS/LEST Aix-en-Provence
- Tchobanian R.(1986) "La Banque des données sur les textes d'application du droit d'expression" in: CFDT 1986, 11ff. Analyse
- Tchobanian R.(1988) "Gewerkschaftliche Praxis und direkte Arbeitnehmerbeteiligung", Ergebnisse einer Untersuchung zum Mitspracherecht der Arbeitnehmer, Thesenpapier (dt.-frz.Kolloquium Hagen, Januar)
- Toutain G. (1982) "Rapport sur le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise", Parlementsgutachten, Reg.Nr.834 (28.April)
- Toutain G.(1982a) "Rapport sur le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise", Parlementsgutachten Reg.Nr.1044 (22.Juli)
- Toutain G.(1985) "Rapport relatif au droit d'expression des salariés" Parl.gutachten, Reg.Nr. 3058 (14.November)
- Volkoff S.(1985) "Données statistiques. De la négociation des accords aux bilans d'entreprise" in: LIAISONS SOCIALES 1985, 27ff.
- Volkoff S.(1985a) "Expression des salariés: bilan statistique de 3000 accords" in: TRAVAIL ET EMPLOI Nr.23, März, S.79ff.

Nachtrag:

- Groux G. (1986) "Le syndicalisme des cadres en France (1963-84)" Habil.Schrift INSTITUT DE SCIENCES POLITIQUES, Paris, 3 Bde;
- Vahl W. (1974) "Die französischen Arbeitergewerkschaften CGT, CGT-FO und CFDT(CFTC) im politischen System der V.Republik (1958-1969)", Diss. Universität Köln;

V. Verbandsinterne Materialien, Publikationen der Verbände,
öffentliche Verlautbarungen der Verbandsführung

- Bergeron A. (1980) "Exposé introductif"(Rechenschaftsbericht für den 14.FO-Kongreß, Juni 1980) in: FORCE OUVRIERE 1980, S.19ff.
- Bergeron A. (1982) "Pour la démocratie par délégation. Point de vue." in: LE MONDE vom 16. September 1982
- Bornard J. (1982) "La CFTC et le droit d'expression des salariés: ni soviét, ni anarchie", hekt.Text vom 4. Mai 1982
- Bornard J./Gandonnière R. (1979) "Rapport au 40e Congrès"(1979) in: SYNDICALISME CFTC Nr.146, Sept./Okt.(Suppl.Heft in 8 Dossiers)
- Brunet J. (1982) "Le rapport Auroux: le point de vue des P.M.E." in: DROIT SOCIAL Nr.4, April, S.261 ff.
- CADRES CFTD(Hrsg.) (1986) "Organisation, modes et modèles" Nr.324, November, S.2 ff.
- CADRES ET MAITRISE (1981) "Rapport Auroux: l'analyse" Nr.799, Dezember, S.11ff.
- CFDT (1975/77) "Textes de bases" 2 Bde.; Eigendruck: Montholon Service
- CFDT (1977) "Un plan, des nationalisations - pour quoi faire ?" in: CFDT SYNDICALISME Nr.1681 vom 1. Dezember, S.9ff.
- CFDT (1976) "Résolution générale"(37.CFDT-Kongreß, 1976) in CFDT SYNDICALISME Nr.1603 vom 3. Juni 1976, S.20ff.
- CFDT (1976a) "La crise", Eigendruck: Montholon Service
- CFDT (1977a) "La section syndicale", Eigendruck: Montholon Service
- CFDT (1977b) "La hiérarchie", Eigendruck: Montholon Service
- CFDT (1978) "Positions et orientations de la CFDT", Eigendruck: Montholon Service
- CFDT (1978a) "Plate-forme: plan et nationalisation", Eigendruck Montholon Service
- CFDT (1980) "VIIIe Plan: chômage!", Dossier in SYNDICALISME CFDT Nr.1836 vom 20. November, S.9ff.
- CFDT (1981) "Les droits nouveaux pour les travailleurs et les organisations syndicales", hekt.Text vom Juli
- CFDT (1981a) "Déclaration" in: LIAISONS SOCIALES 1981, S.2
- CFDT (1981b) "Activité et orientation de la CFDT. Rapport"(39.CFDT-Kongreß, 1982) in: CFDT SYNDICALISME, Sondernummer, Dezember
- CFDT (1981c) "Les nationalisations: pour quoi faire?" Dossier in CFDT SYNDICALISME Nr.1878 vom 10. September, S.1ff.
- CFDT (1982) "Résolution"(39.CFDT-Kongreß, 1982) in: CFDT SYNDICALISME Nr. 1916 vom 3. Juni, S.29ff.
- CFDT (1982a) "Les droits nouveaux", 10 Broschüren, Eigendruck: Secteur Entreprise
- CFDT (1982b) "Contribution au Colloque 'Nationalisations: la voie française' in: Parti Socialiste (Hrsg.) 1983, 173ff.
- CFDT (1982c) "Rapport sur les conseils d'atelier et de service" in CFDT SYNDICALISME Nr.1899 vom 4. Februar 1982, S.3f.

- CFDT (1983) "Droits nouveaux; le droit d'expression" in ANACT(Hrsg.) 1983,1ff.
- CFDT (1983a) "Grandes lignes 493 accords sur le droit d'expression" hekt.Text
- CFDT (1984) "Comparaison des accords sur le droit d'expression dans le secteur privé et le secteur public" , hekt.Text,
- CFDT (1984a) "Avant le 4 août prochain, agir sur le bilan d'application du droit d'expression", hekt.Text,
- CFDT (1988) "Le droit d'expression", Eigendruck:Montholon Service
- CFDT (1985a) "Bilan CFDT au droit d'expression.Analyses et propositions", hekt.Text
- CFDT (1985b) "Grandes lignes de 3 190 textes de mise en oeuvre du droit d'expression", hekt.Text
- CFDT(Hg)(1986) "Désormais, les salariés s'expriment"(Kolloquium der CFDT; 19./20.Februar), Eigendruck: Secteur Travail
- CFDT (1987) "La recherche CFDT-CNRS zur le droit d'expression des travailleurs:PAROLES", hekt.Text
- CFDT-AUJOURD'HUI(Hrsg.) (1982) "Le changement, c'est pour quand?" Nr.54,März/April, S.1ff.
- CFDT-AUJOURD'HUI(Hrsg.) (1982a) "Les droits des travailleurs" Nr.58,November/Dezember,S.1ff.
- CFDT-AUJOURD'HUI(Hrsg.) (1987) "Expression des salariés" Nr.84,März/April ,S.1ff.
- CFTC (1977) "Programme"(39.-CFTC-Kongreß,1977), Sondernummer von SYNDICALISME CFTC
- CFTC (1981) "Les nouveaux droits des travailleurs",Kommuniqué vom vom 8.Oktober, hekt.Text
- CFTC (1983) "Les lois Auroux" , Sonderheft SYNDICALISME CFTC vom März
- CFTC (1983b) "Contrats d'objectifs: un droit d'expression des travailleurs", Kommuniqué vom 6.Juni 1983
- CFTC (1985) "Droit d'expression des salariés: il faut en rester à un dispositif très souple" in: LA LETTRE CONFEDERALE Nr.340 vom 15.Juli , S.11
- CFTC (1985a) "Droit d'expression des salariés" in:LA LETTRE CONFEDERALE Nr.341 vom 26.Juli,S.5
- CFTC (1985b) "Présentation des propositions de la CFTC pour l'Entreprise au service de l'Homme", hekt.Text
- CFTC (1986) "Cercles de qualité et projet d'entreprise" in: SYNDICALISME CFTC Nr.215,Juni, S.15
- CGC(CFE-CGC) (o.J.) "Faites connaissance avec la CFE:un syndicalisme spécifique", Eigendruck
- CGC (1971) "Positions et propositions de la CGC" Eigendruck²
- CGC (1980) "Un pas vers l'avenir.Revendications et propositions des états généraux de l'Encadrement"(Vincennes),Eigendruck
- CGC (1981) "Mémoire à l'adresse du Ministre du Travail" in: LIAISONS SOCIALES 1981,4
- CGC(CFE-CGC) (1982) "La CFE-CGC et le pouvoir dans l'entreprise",Eigendruck

- CGC (1982a) "Libertés des travailleurs dans l'entreprise"
in: LE BLOC NOTES DE LA METALLURGIE CGC Nr.47,17.Sept.
Suppl.Heft zu FER DE LANCE Nr.391/392,S.1ff.
- CGC (1983) "Droit d'expression des salariés" in: ANACT(Hrsg.)
1983,S.4f.
- CGC (1983a) "Droit d'expression des salariés: remise en cause
du rôle de l'encadrement" in: LE DOSSIER DU RESPON=
SABLE Nr.27,S.3ff.
- CGC (1983b) "Lois Auroux: quelques dispositions à surveiller de
près" in: LE DOSSIER DU RESPONSABLE Nr.30,S.3ff.
- CGC (1983c) "Droit d'expression des salariés: le dossier"
in : LE DOSSIER DU RESPONSABLE Nr.31,S.3ff.
- CGC (1983d) "Une Charte pour l'avenir ou comment ne pas aller
à la catastrophe"(CGC-Kongreß, Versailles) Eigendruck
- CGC/FORCE OUVRIERE/CFTC (1981) "Déclaration commune",
Gemeinsames Kommuniqué vom 23.November, hekt.Text
- CGT (1965) "Document d'orientation"(35.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.
721 vom 15.März,Sondernummer
- CGT (1969) "Document d'orientation"(37.Kongreß) in:LE PEUPLE Nr.
833/834 vom 16.November,S.37ff.
- CGT (1969a) "Les nationalisations:un moyen décisif pour réaliser
une démocratie économique et politique",in LE PEUPLE
Nr.833/834 vom 16.November 1969,S.50ff.
- CGT (1971) "Thèmes de réflexion sur les perspectives du socia=
lisme pour la France et le rôle des syndicats"
in: Krasucki 1972,101ff.
- CGT (1973) "La gestion démocratique des entreprises nationalisées"
in : LE PEUPLE Nr.927 vom 16.Oktober,S.10ff.
- CGT (1977) "La lutte pour les changements démocratiques.Textes
et résolutions adoptés en 1977", Eigendruck
- CGT (1978) "Document d'orientation"(40.Kongreß) in: LE PEUPLE
Nr.1052 vom 1.Januar 1979,S.5ff.
- CGT (1978a) "Programme d'action"(40.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.1053
vom 16.Januar 1979, S.5ff.
- CGT (1978b) "Rapport"(40.Kongreß) in : LE PEUPLE Nr.1050/51 vom
1.Dezember, S.1ff.
- CGT (1980) "Multinationales", Eigendruck
- CGT (1980a) "La CGT et le VIIIe Plan:Déclaration" in :LE PEUPLE
Nr.1084 vom 1.Mai,S.5ff.
- CGT (1981) "Propositions de la CGT pour la restauration et l'ex=
tension des droits des travailleurs", hekt.Text
- CGT (1981a) "Déclaration sur le Rapport Auroux" in: LIAISONS
SOCIALES 1981,S.1f.
- CGT (1982) "Document d'orientation"(41.Kongreß) in: LE PEUPLE
Nr.1135/1136/1137 vom 13.Juni,S.162ff.
- CGT (1982a) "Programme d'action"(41.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.
1135/1136/1137 vom 13.Juni, S.242ff.
- CGT (1982b) "Le droit d'expression directe et collective.Propo=
sitions et actions syndicales" in: COURRIER CONFEDERAL
(Herbst),S.24ff.

- CGT (1983) "Le droit d'expression directe et collective des travailleurs sur les conditions de travail" in: ANACT(Hrsg.) 1983 ,6ff.
- CGT (1983a) "Droit d'expression directe et collective des travailleurs", hekt.Text
- CGT (1983b) "Le guide des droits nouveaux", Eigendruck
- CGT (1985) "Document d'orientation"(42.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.1207/1208/1209 vom 19.Dezember 1985,S.167ff.
- CGT (1985a) "Programme d'action"(42.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.1207/1208/1209 vom 19.November, S.257ff.
- CGT (1985b) "Propositions.Modalités d'exercice du droit d'expressions", hekt.Text vom 15.November
- CGT (1987) "Cercles de qualité - Groupes d'expression: culture d'entreprise et syndicat" Dossier in: ANALYSES ET DOCUMENTS ECONOMIQUES DE LA CGT Nr.25,Mai,S.23ff.
- Chalmel P. (1983) "La CFTC et le droit d'expression des salariés" in: HUMANISME ET ENTREPRISE Nr.140,S.59ff.
- Chotard Y. (1982) "De la concertation à la confrontation.L'expression des salariés dans l'entreprise" in: REVUE DES DEUX MONDES(N.S.)Juni 1982,S.548ff.
- Chotard Y. (1982a)"Le rapport Auroux" in: DROIT SOCIAL Nr.4,April, S.259f.
- Chotard Y. (1983) Interview mit LE MATIN vom 11.Mai
- CNPF (1983) "L'application des Lois Auroux.Recommandations" Eigendruck
- CNPF (1983a)"Quel interlocuteur pour l'expression des salariés?" in ANACT(Hrsg.) 1983,15ff.
- Cohen M.(1983)"Les nouveaux droits des travailleurs.Que sont-ils? Comment s'en servir?" in: LE PEUPLE Nr.1148 vom 16..Januar ,S.5ff.
- Drilleaud G.(1984) "Rapport d'activité"(42.CFTC-Kongreß), Suppl.Heft zu SYNDICALISME CFTC Nr.197,Oktobre
- Drilleaud G./Gruat J./Chalmel P.(1983) "Le droit d'expression des salariés", hekt.Text vom 2.Februar
- FORCE OUVRIERE (1977) " Résolutions sur les problèmes économiques" in: FO-HEBDO Nr.1510 vom 18.Mai,S.36ff.
- FORCE OUVRIERE (1980) " Rapport"(14.Kongreß) Suppl.Heft der FORCE OUVRIERE Nr.38,Mai
- FORCE OUVRIERE (1980a)"Débats et interventions"(14.Kongreß) in FO-HEBDO Nr.1634 vom 25.Juni , S.3ff.
- FORCE OUVRIERE (1980b)"Résolutions"(14.Kongreß) in: FO-HEBDO Nr.1634 vom 25.Juni ,S.20ff.
- FORCE OUVRIERE (1981) "Communiqué" vom 8.Oktobre in: LIAISONS SOCIALES 1981,3
- FORCE OUVRIERE (1983) "Le droit d'expression des salariés" in:ANACT (Hrsg.)1983,10ff
- FORCE OUVRIERE (1983a)"Le droit d'expression des salariés" in BULLE-TIN MENSUEL 3-G vom 1.Februar,S.1ff.
- FORCE OUVRIERE (1984) "Résolution sur l'expression directe des salariés"(15.Kongreß) in: FO-HEBDO Nr.1818 vom 28.Novembre,S.28

- FORCE OUVRIERE (1986) "Résolution générale"(CCN) in: FO-HEBDO Nr.1878 vom 21.Mai,S.16ff.
- Gaumé G. (1981) "Des droits nouveaux d'intervention pour les travailleurs.L'intervention des travailleurs pour des droits nouveaux" in: LE PEUPLE Nr.1116 vom 21.September, S.5ff.
- Gaumé G. (1982) "Le temps de la démocratie dans l'entreprise" in: DROIT SOCIAL Nr.4, April, S.267ff.
- Gaumé G. (1983) "Rapport pour la Conférence nationale sur les droits et libertés" in: LE PEUPLE Nr.1167 vom 19.Januar, S.3ff.
- Gaumé G. (1983a) "Plein registre maintenant pour les droits nouveaux" in: LE PEUPLE Nr.1159 vom 25.August ,S.15ff.
- Gaumé G. (1984) "Les droits nouveaux au coeur des luttes" Interview mit L'HUMANITE vom 10.Januar
- Gruat J. (1981) "Rapport d'activité"(41.Kongreß) , Suppl.Heft von SYNDICALISME CFTC Nr.167,Oktobre
- Hofman P.(1981) "Les projets de la réforme de la loi du 11 février 1950" in: FO-HEBDO Nr.1693 vom 9.Dezember,S.14ff.
- Hofman P.(1982) "Les 'Lois Auroux': un droit qui encadrera ou un droit qui stimulera?" in: DROIT SOCIAL Nr.4, April, S.273ff.
- Hofman P.(1985) "Bilan de l'application de la loi du 4 août 1982 sur le droit d'expression des salariés" in: Beilage zu FO-HEBDO Nr.1846 vom 6.September,S.1ff.
- Hofman P.(1985a) "L'expression des salariés: une innovation ?" in FO-HEBDO Nr.1856 vom 21.Novembre 1985,S.10f.
- Hofman P./Bergeron A.(1986) "La Loi du 3 janvier 1986 relative au droit d'expression des salariés" in: Beilage Nr. 1 zu FO-HEBDO Nr.1862 vom 17.Januar, S.1ff.
- Ibal B. (1986) "Il n'est jamais trop tard pour avoir raison. Des voies d'avenir: co-surveillance - contrats d'objectifs" in: LE MONDE vom 24.Oktobre
- Jacquier J.P.(1985) "Déclaration au sujet du projet de loi pérennisant le droit d'expression", Presserklärung vom 18.November, hekt.Text
- Jacquier J.P.(1985a)"A droits nouveaux, nouvelles pratiques syndicales" in: CFDT SYNDICALISME Nr.2010 vom 29.März S.9
- Jacquier J.P.(1986)"Conclusion sur le droit d'expression" in: CFDT 1986,93ff.
- Krasucki H. (1982) "Rapport"(41.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.1135/1136/ 1137 vom 13.Juni , S.7ff.
- Krasucki H. (1983) "Conclusion sur les travaux de la Conférence Nationale sur les Droits et les Libertés" in LE PEUPLE Nr.1167 vom 19.Januar 1984,S.48ff.
- Krasucki H. (1984) Vorwort zu Munck u.a.1984,7ff.
- Krasucki H. (1985) "Rapport"(42.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.1207/1208/ 1209 vom 19.Dezember,S.9ff.
- Krynen B. (1982) "Le droit d'expression des salariés comme facteur de motivation au travail:le point de vue de la CFDT" in: SOCIETE FRANÇAISE DE PSYCHOLOGIE (Hrsg.

- (1982) "Quelles motivations au travail?", Paris, S.62ff.
- Lacombe, B. (1985) "Rapport de la Commission du Programme d'action (42.Kongreß) in: LE PEUPLE Nr.1207/1208/1209 vom 19.Dezember 1985, S.250ff.
- Lalonde M. (1981) "FORCE OUVRIERE et l'expression directe des salariés" in: FO-HEBDO Nr.1693 vom 9.Dezember, S.10ff.
- LE PEUPLE (1984) "Spécial: Conférence Nationale sur les Droits et les Libertés", Nr.1167 vom 19.Januar 1984, S.2ff.
- Le Tron M. (1982) "Action pour les droits nouveaux" in: CFDT AUJOURD' HUI Nr.54, März-April, S.79ff.
- Le Tron M. (1987) "PAROLES: des résultats utiles pour une démarche originale " in CFDT AUJOURD' HUI Nr.84, März/April S.17ff.
- Magniadas J.(1978) "Le patronat à la recherche du consensus" in: ECONOMIE ET POLITIQUE Nr.18(290)Oktober, S.61ff.
- Magniadas J.(1987) "Projet et culture d'entreprise: le patronat à la recherche du consensus" in: ANALYSES ET DOCUMENTS ECONOMIQUES DE LA CGT Nr.25, Mai, S.34ff.
- Maire E. (1973) "Rapport" (36.Kongreß) CFDT-SYNDICALISME Nr.1436 vom 15.März, Sondernummer, S.3ff.
- Maire E. (1979) "Ein Jahr nach den Wahlen. Aktuelle Probleme gewerkschaftlicher Politik in Frankreich" in: KRITIK Nr.20, S.76ff.
- Maire E. (1982) "Rapport général"(39.Kongreß) in: CFDT SYNDICALISME Sondernummer vom 3.Juni, S.4ff. (Auszüge)
- Maire E. (1986) "Le droit d'expression: un levier de changement social" in: CFDT 1986, 59ff.
- Marchelli P.(1984) "Orientations et stratégie pour 3 ans"(XXV.Kongreß) Eigendruck der CGC
- Menu J. (1982) "Le rapport Auroux tue le pluralisme syndical" in: DROIT SOCIAL Nr.4, April, S.278f.
- Mourgues B.(1983) "Le droit d'expression des salariés" in: FO-HEBDO N 1739 vom 2.Februar 1983, S.6 und 15
- Moynot J.L.(1978) "Sur les conseils d'atelier" in: LE PEUPLE Nr. 1050/1051 vom 1.Dezember, S.26f.
- Murcier J.P.(1982) "La CFDT et les droits nouveaux pour les travailleurs" in: DROIT SOCIAL Nr.7/8, Juli, S.531ff.
- Obadia A. (1981) "Démocratie à l'entreprise, rapports sociaux" in: LE PEUPLE Nr.1121 vom 1.Dezember 1981, S.9ff.
- Séguy G. (1969) "Avec la CGT pour un syndicalisme unifié. Rapport" (37.Kongreß) in LE PEUPLE Nr. 883/8834 vom 16. November, S.7ff.
- Sitbon S.(1986) "En avant... la liberté d'expression" in: INFORM' EXPRESS CFDT vom 29.März(in:CFDT 1986, 110f)
- Tarrière P.(1985) "Le droit d'expression au milieu du gué; les cadres sont-ils concernés?" in: CADRES CFDT Nr.320, November, S.78 ff.
- Tessier J.(1973) "L'entreprise au service des hommes. Rapport"(37. Kongreß), Suppl.heft von SYNDICALISME CFCT Nr. 86, Juli/August

Nachtrag:

- CFDT (1969) "Positions et actions de la CFDT au cours des événements de mai-juin 1968", Sonderheft von SYNDICALISME HEBDO MAGAZINE (Nr.1266 A) vom November
- CFDT (1970) "Document d'orientation" (35.Kongreß) in: CFDT 1974, S.31ff.
- CFDT (1970a) "Pour une démocratisation de l'entreprise dans perspective de transformation sociale et d'autogestion"; Anhang zum Rapport "Perspectives et stratégie" vorgelegt auf dem 35.Kongreß; Sonderheft v.SYNDICALISME HEBDO Nr. 1275-B; Januar
- CFDT (1970b) "Planification démocratique et autogestion"; Anhang zum rapport "Perspectives et stratégie"; Sonderheft von SYNDICALISME HEBDO Nr.1279-A, Februar
- CFDT (1970c) "Contre les inégalités et les ségrégations" Problèmes humaines dans une société en développement "; Anhang zum Rapport "Perspectives et stratégie", Sonderheft von SYNDICALISME HEBDO Nr.1283-1, März
- CFDT (1971) "Pour un socialisme démocratique. Réponse à la CGT" (Auszug); in: CFDT 1974, S.51 ff.
- CFDT (1973) "Résolution générale" (36.Kongreß) in: CFDT 1974 S.85ff.
- CFDT (1974) "Textes de base", Eigendruck: Montholon Service
- CFDT (1978) "Rapport d'activité" (38.Kongreß), Sonderheft von CFDT SYNDICALISME, Dezember
- CFDT (1979) "La politique d'action pour trois ans. Résolution", (38.Kongreß), in: CFDT SYNDICALISME Nr.1757 vom 17.Mai, S.20 ff.
- Descamps E.(1970) "Rapport d'activité" (35.Kongreß), in: SYNDICALISME Nr.1283-A, Sondernummer, März, S.1 ff.

VI. Manuskripte von Expertengesprächen

mit

- Sylvie d'Arvisenet, MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (Service des études et de la statistique), am 26. Juli 1985 in Paris;
- Martine Burdillat, CENTRE DE RECHERCHE SUR LES MUTATIONS DES SOCIETES INDUSTRIELLES (CRMSI), am 25. Juli 1985 in Paris;
- Michelle Gandon, AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT), am 23. Juli 1985 in Montrouge;
- Dominique Langlet, C.F.T.C. (Institut Syndical de Formation), am 16. Dezember 1986 in Paris;
- Danièle Linhart, CNAM/CNRS, am 25. Juli und 6. Dezember 1985 in Paris;
- Leo Kißler, FERNUNIVERSITÄT Hagen, am 11. April 1988 in Paris;
- Henri Pinaud, C.F.D.T./CNRS (Programm: PAROLES), am 30. Juni 1986 und 23. Juni 1987 in Paris;
- Pascal Rennes, C.G.T. (Confédération), am 16. Oktober 1986 in Montreuil;
- Sylviane Séchaud, MINISTERE DU TRAVAIL (Service des études et de la statistique), am 24. Juli 1985 in Paris;
- Sylvie Surin, CGT-FORCE OUVRIERE (Confédération), am 27. November 1986 in Paris;
- Monique Vinzant, C.F.E.-CGC (Confédération), am 27. November 1986 in Paris;
- Serge Volkoff, MINISTERE DU TRAVAIL (Service des études et de la statistique), am 17. Dezember 1985 in Paris.

Bibliographisches Register

- Adam 639,647
Agnès 647
Albers 639, 647
Aliprantis 639
Altwater/Hübner/
Stanger 639
Amadiou 647
ANACT 647, 657
d'Arvisenet 669
Asselain 647
ASSEMBLEE NATIONALE
657
Auroux 639
AUTOGESTIONS 639
- Bachy 647
Barisi 647
Barjonet 639
Baron 639
Bauer 647
Beaud 639
Beaunez/Viveret 647
BEITRÄGE ZUM WISS.
SOZIALISMUS 647
Bergeron 639,661
Bergounioux 639, 647
Bernoux 647,657
v.Beyme 639
Bianco 657
Blassel 647
Bloch-Lainé 639
Boccara 639
Bock 647
Bockel 639
Bohl 657
Borella 639
Bornard 662
Bornard/Gandonnière
662
Borzeix 648,657
Borzeix / Linhart D.
648
Borzeix / Linhart D./
Segrestin 657
Bouffartigue 647
Boyer 648, 657
BRAEC 648
Branciard 639,640
Brandt / Müller-
Jentsch / Jacobi 640
Brécy 640
Brizay 640
Bron 640
Bruhat 648
Bruhat / Piolot 640
Brunet 662
Brusius 648
Bué 648
Bunel 648
Bunel / Bonafé- Schmitt 657
Bunel / Saglio 640, 648
Burdillat 669
Burdillat / Cunéo / Rehfeldt 657
- CADRES CFDT 662
CADRES ET MAITRISE 662
CAHIERS D'ANTHROPONOMIE 657
Caire 648
Cassette 648
Cayrol 648
CFDT 640, 646, 662, 663, 668
CFDT AUJOURD'HUI 663
CFTC 663
CGC 640, 663, 664
CGC / FORCE OUVRIERE / CFTC 664
CGT 664, 665
Chaffin 648
Chalmel 665
Chéramy 640
Chotard 665
Chouraqui 648, 657
Chouraqui / Gautier 657
Chouraqui / Gautier / Tchobanian
648, 657
Chouraqui / Tchobanian 658
CIRCULAIRES 638
CNPF 640, 665
CODESE 640
Cohen 665
COMMISSION DU PLAN 640
Coriat 640, 648, 658
CRMSI 658
- Dale 640
Dalloz 640
Damette / Scheibling 640
Danos / Gibelin 640
Decouflé 640
Dehove 640
Delamotte 640, 648
Delanoue 648
Delon 640
Deppe 640
Descamps 668
Desjardins / Javillier 658
Deutschmann 648, 649
DGB-Bundesvorstand 641
Diefenbacher 641
Diefenbacher / Kißler / Nutzinger /
Teichert 641

Diefenbacher/Nutzinger
 641, 649
 Di Ruzza/Maletras/Obadia
 649
 Dörr/Jansen 649
 Dolléans 641
 Dolléans/Crozier 641
 Dolléans/Dehove 641
 Dressen/Tallard 649, 658
 Drilleaud 665
 DROIT OUVRIER / REVUE PRA-
 TIQUE DU DROIT SOCIAL
 658
 Dubief 641
 Dubois/Durand 649
 Duhamel 641
 Durand 641, 649
 Durand / Dubois 641
 Durand / Harff 649
 Esser 646
 Evin / Cayrol 649
 Frachon 658
 FORCE OUVRIERE(FO)
 665, 666
 Fourcade 658
 Fricke E. / Fricke W./
 Schönwälder / Stiegler
 641
 Frisch 649
 Gandon 649, 658, 669
 Garnier / Guglielmo /
 Lautier 658
 Gaul/Aurisch 641
 Gaumé 666
 Gautier 649
 Gautier / Pinaud 658
 Gautrat 649, 658
 Gautrat / Kißler / Sattel
 658
 Georges-Picot 650, 656
 Georges-Picot / Agnès 641
 Georg / Kißler 641
 Georg / Kißler / Scholten
 641
 Girin 650
 Giscard d'Estaing 641
 Goetz-Girey 641
 Goldschmidt 650, 658
 Goldschmidt / Peter 650
 Grandjoie 650, 656
 Granger 656
 Greifenstein / Jansen 659
 Greifenstein / Jansen /
 Kißler 659
 Groux 641, 661
 Groux / Lévy 650
 Gruat 666
 Guidoni 641
 Hamon / Rotman 641
 Harmel 641
 HAUT CONSEIL DU SECTEUR PUBLIC
 641
 Helfert 650
 Helmich 641
 Himmelmann 650
 Hofman 666
 Hofman / Bergeron 666
 Hoppmann / Stötzel 641
 Ibal 666
 INSEE 641
 ISERES 659
 Jacquier 666
 Jäger 650
 Jansen 641, 650
 Jansen / Kiersch 650
 Jansen / Kißler 651
 Jansen / Kißler / Kühne / Legge-
 wie / Seul 642, 659
 Jansen / Willier 651
 Jardillier 642
 Jauch / Morell / Schickler 642
 Javillier 642
 Julliard 642
 Julliard / Fridenson 651
 Julliard / Rosanvallon 642
 Keim 642
 Kergoat 642, 651
 Kern / Schumann 642
 Kesselman / Groux 642
 Kißler 642, 651, 659, 669
 Kißler / Lasserre 642
 Kißler / Lasserre / Mothé-Gautrat,
 Sattel 642
 Kißler / Sattel 651
 Kißler / Seul 651
 Knuth 652
 Kolboom 652
 Koltay 652
 Kowalsky 652
 Krasucki 642, 666
 Kriegel 642
 Krynen 666
 Kühne 642
 Labi 642
 Lacombe 667
 Lacroix-Riz 642, 659
 Lalonde 667
 Landier 642
 Langlet 669
 LA SEMAINE SOCIALE - LAMY 652
 Lasfargue 652
 Lasserre 652
 Laurens / Pfister 642
 Laurent-Atthalin 642, 652
 Lecher 642, 652

Lefranc 643
 Leggewie 643, 652
 Leithäuser 652, 653
 Le Mattre 653
 Leminsky 653
 LE PEUPLE 667
 LES CAHIERS FRANÇAIS 653
 Lestienne 653
 Le Tron M. 667
 Le Tron Y. 659
 Lévy 653
 LIAISONS SOCIALES 643,
 653
 Linhart D. 669
 Linhart D. / Linhart R.
 659
 Lipietz 643
 LOIS 638.
 Lojkine 643, 659
 Loncle 643
 Louis 643
 Lozier 653

Magniadas 667
 Mahieu 659
 Mairate 659, 660
 Maire 643, 667
 Maire / Julliard 643
 Maire / Krumnov 643
 Maitron 643
 Mallet 643
 Malsch / Feltz 646
 Malterre 643
 Mandel 653
 Marchais 643
 Marchelli 643, 667
 Martin 644, 653
 Maurice 653
 Menu 667
 Menyesch / Uterwedde
 644
 Ministère des Affaires
 sociales 660
 Ministère du Travail
 660
 Moire 653, 660
 Moissonnier 653
 Monatte 644
 Mongarny 644
 Morawe 656
 Morville 644
 Mothé 644, 653
 Mourgues 667
 Mouriaux 644, 653
 Moynot 644, 653, 667
 Muet / Fonteneau 654
 Müller G. 654
 Müller-Jentsch 653
 Munck / Jacek / Pascre /
 Rennes / Saramito 644

Murcier 667
 Nataf 644
 Nansot 660
 Neumann / Uterwedde 644
 Nutzinger 644
 Obadia 667
 Parti Communiste Français (PCF)
 644
 Parti Socialiste (PS) 644
 Pastre 654
 Perrot 644
 Perrot / Maitron 654
 Peter 654
 Pierrard 644
 Pinaud 660, 669
 Pluet 661
 Portelli 644
 PROJETS DE LOI 638

Ravelau 645
 Rebérioux 654
 Rehfeldt 654
 Rennes 654, 669
 Reynaud 645, 654
 Robert 654, 661
 Röhrich 645
 Ross 654
 Rosanvallon 645
 Roy 654
 Rühle / Veen 645

Sauvy 645
 Schmidt E. 645, 661
 Schmidt B. / Doll / Fekl / Loewe
 645
 Schredelseker 654, 661
 Schwartzenberg 645
 Séchaud 654, 669
 Séchaud / Volkoff 654
 Segrestin 645, 654, 661
 Séguy 645, 667
 Sellier 645, 661
 Serieyx 645
 Seul 655
 Sitbon 667
 SOCIOLOGIE DU TRAVAIL 645
 Soisson 645
 Spannhacke 655
 Steinacker / Westphal 645
 Sudreau 645
 Surin 669

Tarrière 667
 Tchobanian 655, 661
 Tessier 667
 Tixier 655
 Touraine 645
 Toutain 661

Uterwedde 655

Vahl 661

Vallomy 655

Vasseur 645

Verdier 646

Vidalenc 645

Vignaux 645, 646

Vilmar 646, 655

Vilmar / Sattler 646

Vinzant 669

Vion 655

Vogelpoth 646

Volkoff 661, 669

Volz 655

Warneke 646

Weisenfeld 646

Weiss 646

Willard 646

Wurm 655

Ziebura 655

Zirnheld 646

Erklärung:

Ich erkläre, daß ich die Arbeit selbständig verfaßt und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe.

Paris, den 19. April 1988

Lebenslauf

Ich wurde am 30. August 1943 als Sohn von Karl und Johanna Seul in Trier geboren.

Von 1950 bis 1954 besuchte ich die Volksschule und anschließend das Staatlich-Neusprachliche Gymnasium in Birkenfeld/Nahe, wo ich am 1. März 1963 die Reifeprüfung ablegte.

Nach Ableistung des Militärdienstes studierte ich von 1965 (Sommersemester) bis 1969 (Wintersemester) an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz Geschichte und Romanistik sowie von 1971/72 bis 1976/76 an der Universität Paris V-René Descartes Soziologie. Das erste Studium schloß ich im Dezember 1969 mit dem Staatsexamen für das Lehramt an Höheren Schulen, das zweite im Oktober 1976 mit dem Magister ab.

Nach dem Staatsexamen war ich eineinhalb Jahre im Schuldienst des Landes Rheinland-Pfalz : ab Januar 1970 als Studienreferendar sowie ab Februar 1971 - nach dem 2. Staatsexamen - als Studienrat z.A. am Gymnasium am Kurfürstlichen Schloß in Mainz.

Im Herbst 1971 setzte ich meine Lehrtätigkeit in Frankreich fort. Von Oktober 1971 bis September 1974 war ich Assistent für Deutsch an zwei Pariser Lehrerausbildungs- bzw -fortbildungsinstituten: am CENTRE PEDAGOGIQUE REGIONAL (CPR) und am CENTRE REGIONAL DE DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE (CRDP) des Schulbezirks Paris-Süd.

Seit Oktober 1974 bin ich als Lektor, seit Oktober 1982 als assoziierter Assistent im Fachbereich Sprach- und Sozialwissenschaften der Universität Paris XII - Val de Marne tätig.

Ich besitze die deutsche Staatsangehörigkeit.

Paris, im Juli 1988

